



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE ANADOLU İMAM HATİP
LİSELERİNDE ÖRGÜTSEL KİMLİK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞİKİNİN İNCELENMESİ**

(Doktora Tezi)

Halil ÖZDEMİR

**Danışman
Prof. Dr. H. Yusuf ACUNER**

**RİZE
2024**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında, Prof. Dr. Hacı Yusuf ACUNER danışmanlığında, Halil ÖZDEMİR tarafından hazırlanan *Öğretmen Algılarına göre Anadolu İmam Hatip Liselerinde Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması, 19/07/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Ünvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan	: Prof. Dr. H. Yusuf ACUNER	
Üye	: Prof. Dr. Bayramali NAZIROĞLU	
Üye	: Doç. Dr. Fatih CAMADAN	
Üye	: Prof. Dr. İbrahim TURAN	
Üye	: Prof. Dr. Macid YILMAZ	

ETİK BEYAN

Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Öğretmen Algılarına göre Anadolu İmam Hatip Liselerinde Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

19/07/2024

Halil ÖZDEMİR

ÖN SÖZ

Örgün ortaöğretim kurumları içerisinde yer alan liselerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için öğretmenlerin resmi görev gereği gerçekleştirdikleri davranışların yanında gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışları da sergilemeleri beklenmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı okullarda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının gücünden etkilenmektedir. Bu çalışmada, örgün ortaöğretim kurumları arasında yer alan Anadolu imam hatip liselerindeki öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulguların ve ortaya konan önerilerin alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Doktora tez çalışmamın planlanması ve yürütülmesi aşamasında öneri ve katkılarıyla her türlü desteği sağlayan kıymetli hocam Prof. Dr. H. Yusuf ACUNER'e sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca tez izleme komitemde yer alarak ihtiyaç duyduğumda değerli görüş ve önerilerini esirgemeyen Prof. Dr. Bayramali NAZIROĞLU ve Doç. Dr. Fatih CAMADAN'a teşekkür ederim. Yine tez savunma sınavı jürimde bulunan değerli görüşleriyle tez çalışmama önemli katkılarda bulunan Prof. Dr. İbrahim TURAN ve Prof. Dr. Macid YILMAZ hocalarıma şükranlarımı sunarım.

Araştırma verilerinin analizde görüş ve öneriyle desteklerini esirgemeyen Öğr. Gör. Fatmanur ÇİMEN'e teşekkür ederim. Ayrıca verilerin toplanması aşamasında desteklerini esirgemeyen Din Öğretimi Genel Müdürlüğü İzleme ve Değerlendirme Daire Başkanlığı görevlisi Zeynep OLGUN'a teşekkür ederim. Tezin hazırlanması sürecinde değerli katkılarından dolayı bilişim teknolojileri öğretmeni Tuncay YILMAZ beyefendiye teşekkür ediyorum. Yine okullarında uygulama yapmama izin veren ve yardımcı olan tüm okul müdürlerine ve yoğun çalışma ortamında ölçeklerimi doldurmaya vakit ayıran tüm öğretmenlerimize ilgi ve alakalarından dolayı teşekkür ediyorum. Araştırmayı gerçekleştirme sürecimde bana gösterdikleri sabır ve anlayış için anneme (Zübeyde), babama (Davut), eşime (Sencan) ve çocuklarıma (Muhammed ve Zeynep Gülce) sonsuz teşekkür ederim.

Halil ÖZDEMİR

RİZE / 2024

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	12
1.1. Örgütsel Kimlik.....	12
1.1.1. Kimlik Kavramı.....	12
1.1.2. Örgütsel Kimlik Kavramı	13
1.1.3. Örgütsel Kimlik Modelleri	18
1.1.3.1. Örgütsel Kimlik Dinamikleri Modeli	18
1.1.3.2. Algılanan Örgütsel Kimliklenme ve Özdeşleşme Modeli	19
1.1.4. Örgütsel Kimlikle İlişkili Kavramlar.....	21
1.2. Örgütsel Bağlılık	24
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	24
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	28
1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	30
1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	34
1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	35
1.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	35
1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	40
1.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	43
1.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	48
1.4. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi.....	51
1.4.1. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	52

1.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	54
1.5. İlgili Araştırmalar	57
1.5.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	57
1.5.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar	66
2.YÖNTEM	70
2.1. Araştırma Modeli	70
2.2. Çalışma Grubu (Evren ve Örneklem)	73
2.2.1. Nicel Örneklem	73
2.2.2. Nitel Örneklem	79
2.3. Veri Toplama Aracı.....	81
2.3.1. Nicel Veri Toplama Aracı	81
2.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı	86
2.4. Verilerin Toplanması	88
2.4.1. Nicel Veri Toplanması	88
2.4.2. Nitel Verilerin Toplanması.....	89
2.5. Verilerin Analizi	90
2.5.1. Nicel Verilerin Analizi	90
2.5.1.1. Çoklu Regresyon Analizi Öncesi Yapılan Varsayım Testlerinin Bulguları	91
2.5.1.1.1. Uç Değerlerin Tespiti	92
2.5.1.1.2. Örneklem Büyüklüğünün Hesaplanması	92
2.5.1.1.3. Doğrusallığın Testi	92
2.5.1.1.4. Normallik Testi	93
2.5.1.1.5. Çoklu Bağlantı Probleminin Testi.....	95
2.5.2. Nitel Verilerin Analizi.....	97
2.5.3. Nitel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliği.....	98
3. BULGULAR.....	100
3.1. Nicel Araştırma Veri Analizinin Bulguları	100
3.1.1. Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına ilişkin Betimsel Bulgular	100
3.1.2. Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına ilişkin Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	102

3.1.3.Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	109
3.1.4. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular	112
3.1.4.1. Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular	113
3.1.4.2. Örgütsel Bağlılık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular	114
3.1.4.3. Genel Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular	116
3.2. Nitel Araştırma Veri Analizinin Bulguları.....	117
3.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular.....	118
4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	126
4.1. Nicel Araştırma Bulgularına İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	126
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	126
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	128
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	138
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	139
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	141
4.2. Nitel Araştırma Bulgularına İlişkin Sonuç ve Tartışma	144
4.2.1. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma	144
4.3. Öneriler	151
KAYNAKÇA	154
EKLER.....	185
ETİK KURUL KARARI	189

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Felsefe ve Din Bilimleri

Tez Türü : Doktora Tezi

Danışman : Prof. Dr. H. Yusuf ACUNER

Hazırlayan : Halil ÖZDEMİR

Yıl : 2024

Sayfa Sayısı : 189

ÖZET

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE ANADOLU İMAM HATİP LİSELERİNDE ÖRGÜTSEL KİMLİK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞİKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmada, Anadolu imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada nitel ve nicel araştırma tekniklerinin birlikte kullanıldığı “karma yöntem” uygulanmıştır. Araştırmanın nicel kısmında ilişkisel tarama modeli uygulanırken nitel kısmında ise durum çalışması kullanılmıştır. Araştırmanın nicel verileri Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ile Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Arslan (2017) tarafından geliştirilen “İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği” ölçme araçları ile toplanmıştır. Araştırmanın nitel verileri ise araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Araştırmanın nicel örneklemi, Türkiye İstatistik Kurumunun Türkiye Bölgeler Sınıflamasında Düzey 1 olarak belirlediği 12 coğrafi bölgeden seçilen, 23 ildeki 1506 Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmanın nitel örneklemi ise maksimum çeşitlilik ilkesiyle belirlenen ve Anadolu imam hatip lisesinde görev yapan 30 öğretmeninden oluşmaktadır. Nicel veriler analiz edilirken genel olarak betimsel analiz, pearson korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi; nitel veriler analiz edilirken içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel veri bulgularına göre anadolu imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri istatistiksel olarak genel ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın nitel araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin vatandaşlık davranışı göstermelerini etkileyen faktörlerin kişilik özellikleri, okul imajı, okul içi iletişim, okul aidiyeti, paydaş desteği, öğretmenlik mesleğine yaklaşım olarak tespit edilmiştir. Nicel ve nitel araştırmanın bulguları birlikte değerlendirildiğinde nicel ve nitel araştırma sonuçlarının birbirini desteklediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Anadolu İmam Hatip Lisesi, Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Department of Philosophy and Religious Studies
Thesis Type : Doctoral Thesis
Supervisor : Prof. Dr. H. Yusuf ACUNER
Author : Halil ÖZDEMİR
Year : 2024
Pages : 189

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN ANATOLIAN IMAM HATIP HIGH SCHOOLS ACCORDING TO TEACHER'S PERCEPTIONS

In this study, the relationship between the perceptions of teachers working in Anatolian imam hatip high schools regarding organizational identity, organizational commitment and organizational citizenship behavior was examined. "Mixed method" was used in the research, in which qualitative and quantitative research techniques were used together. While the relational screening model was applied in the quantitative part of the research, a case study was used in the qualitative part. The quantitative data of the research were "Organizational Citizenship Behavior Scale" developed by Podsakoff, MacKenzie, Moorman and Fetter (1990) and Moorman (1991), "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allen and Smith (1993) and "Organizational Commitment Scale" developed by Arslan (2017). It was collected with measurement tools "Imam Hatip Schools Organizational Identity Perception Scale". The qualitative data of the research were collected with a semi-structured interview form developed by the researcher. The quantitative sample of the research consists of 1506 Anatolian Imam Hatip High School teachers in 23 provinces, selected from 12 geographical regions determined by the Turkish Statistical Institute as Level 1 in the Turkish Regions Classification. The qualitative sample of the research consists of 30 teachers working in Anatolian Imam Hatip High School, determined with the principle of maximum diversity. When analyzing quantitative data, generally descriptive analysis, Pearson correlation and multiple linear regression analysis are used; Content analysis method was used when analyzing qualitative data.

According to the quantitative data findings of the research, it was determined that the perception levels of Anatolian Imam Hatip High School teachers regarding organizational identity, organizational commitment and organizational citizenship behaviors were statistically above the general average. In addition, a positive significant relationship was found between the perceptions of imam hatip high school teachers regarding organizational identity, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. In addition, it was determined that teachers' perceptions of organizational identity and organizational commitment had an impact on organizational citizenship behaviors.

According to the qualitative research results of the study, the factors affecting teachers' citizenship behavior were determined to be personality traits, school image, in-school communication, school belonging, stakeholder support, and approach to the teaching profession. When the findings of the quantitative and qualitative research were evaluated together, it was determined that the results of the quantitative and qualitative research supported each other.

Keywords: Anatolian Imam Hatip High School, Organizational Identity, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviors

KISALTMALAR

AİHL	:	Anadolu İmam Hatip Lisesi
AFA	:	Açımlayıcı Faktör Analizi
Bkz	:	Bakınız
c.	:	Cilt
çev.	:	Çeviren
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DÖGM	:	Din Öğretimi Genel Müdürlüğü
ed.	:	Editör
İBBS	:	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
md.	:	Maddesi
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖB	:	Örgütsel Bağlılık
ÖK	:	Örgütse Kimlik
ÖVD	:	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
s.	:	Sayfa
ss	:	Sayfalar
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
PAİHL	:	Proje Anadolu İmam Hatip Lisesi
vb.	:	Ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	:	Ve diğerleri
YÖK	:	Yüksek Öğretim Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmanın karma desenine ilişkin tablo	72
Tablo 2. Anadolu imam hatip liselerinde çalışan öğretmen sayıları	73
Tablo 3. Örneklemdeki toplam öğretmen sayısının okul türü ve branşa göre dağılımı	75
Tablo 4. Örneklem katılan öğretmenlerin okul türü ve branşa göre dağılımı.....	76
Tablo 5. Katılımcıların demografik özellikleri.....	77
Tablo 6. Katılımcıların şehir ve bölge açısından dağılımı	78
Tablo 7. Nitel boyuta ilişkin örneklem özellikleri.....	80
Tablo 8. İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa Katsayı Değerleri	83
Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha Katsayı Değerleri	85
Tablo 10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha Katsayı Değerleri	86
Tablo 11. Değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayı değerleri	93
Tablo 12. Örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon değerleri	95
Tablo 13. Bağımsız değişkenlere ilişkin hesaplanan VIF ile TV değerleri	96
Tablo 14. Betimsel istatistikler	101
Tablo 15. Katılımcıların cinsiyete göre değişken ortalamaları ve t-Test sonuçları .	103
Tablo 16. Örgütsel kimlik algısının ve örgütsel bağlılığın katılımcıların branşa göre değişken ortalamaları ve Mann Whitney U-testi sonuçları.....	104
Tablo 17. Örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların branşa göre değişken ortalamaları ve t-Test sonuçları.....	105
Tablo 18. Örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algısının katılımcıların mezun olunan lise türüne göre değişken ortalamaları ve Mann Whitney U-testi sonuçları.....	105
Tablo 19. Örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların mezun olunan lise türüne göre değişken ortalamaları ve t-Test sonuçları	106
Tablo 20. . Katılımcıların okulda çalışma süresine göre değişken ortalamaları ve Anova sonuçları	107

Tablo 21. Katılımcıların örgütsel kimlik algısının çalıştığı okul türüne göre değişken ortalamaları ve Mann WhitneyU sonuçları.....	108
Tablo 22. Katılımcıların örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalıştığı okul türüne göre değişken ortalamaları ve t-test sonuçları	109
Tablo 23. Katılımcıların örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının pearson korelasyon katsayı sonuçları	110
Tablo 24. Örgütsel kimlik algısı alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları	113
Tablo 25. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları	115
Tablo 26. Genel örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları	116
Tablo 27. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri.....	118

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin dağılıma diyagramı ve regresyon doğrusu	92
Şekil 2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin histogram grafiği	94
Şekil 3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik algısının alt boyutlarına ilişkin histogram grafiği.....	94
Şekil 4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin histogram grafiği.....	95



GİRİŞ

Bu çalışmanın giriş bölümünde araştırmanın problem durumu, alt problemleri, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları ve araştırmayı oluşturan bazı kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Problemi

Günümüz rekabet ortamında çalışanların sadece biçimsel iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleri örgütlerin başarı ve verimliliklerini sağlama noktasında yeterli görülmemektedir. Bu kapsamda örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için iş tanımlarında belirlenmiş görevlerin dışında davranışlar sergileyebilen ve örgütlerine katkı sağlayan, kendi çıkarlarını düşünürken örgütün çıkarları için de çaba sarf eden, örgütünü koruyan ve ona sorumluluk duygusuyla bağlanan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Çağlayan, 2014; Öztük, 2009). Çünkü çalışanların, sözleşmelerinde belirtilen resmi iş tanımlarının dışında gönüllülük esasına dayanan ve örgütsel verimliliğe katkıda bulunan davranışlar ve görev başında gösterdikleri ekstra çabalar örgütün başarı ve verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır (Sezgin, 2005). Bu noktadan hareketle örgütler açısından üzerinde önemle durulan konuların başında örgütsel vatandaşlık davranışı gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin performansları ve örgütün verimliliği üzerinde olumlu etkilere sahip olan bir davranış şeklidir. Bu davranış, örgütün faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesini sağlayarak, yıkıcı ve olumsuz davranışları engelleyerek örgütü korumayı hedeflemektedir (Naktiyok, 2019). Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütler açısından birçok fayda ve yararından bahsedilebilir. Örneğin örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütlerin yenilenmesini, çevreye uyum sağlamasını, kaynakların aktarımını ve tasarrufunu kolaylaştırmada etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel ve bireysel etkinliği artırarak masrafların azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca vatandaşlık davranışları; iş görenlerin iş doyumunu artırmakta, sorumluluk duygusunu geliştirmekte, dayanışmayı teşvik etmekte, işbirliği yapma eğilimini artırmakta ve karara katılmada gönüllülüğü yükseltmektedir. Dahası örgütsel vatandaşlık davranışı; iş görenlerin örgütlerine ve işlerine olumlu duygular geliştirmesini sağlamaktadır. Bu da örgütlerin işgücünü çekme ve elinde tutma yeteneğini artırırken, işten ayrılma niyeti, iş devri ve işe devamsızlık gibi

olumsuzlukların azalmasını sağlamaktadır (Polat, 2007). Aynı zamanda işgörenlerin yeteneklerini geliştirmeyi ve etkin bir iletişim ağı kurarak örgütün verimliliğini ve performansını da etkilemektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Bu kapsamda etkili bir örgütün verimli olabilmesi için biçimsel sorumluluklarının ötesinde sorumluluklar üstlenen ve özveride bulunan çalışanlara sahip olması gerekmektedir (DiPaola ve Hoy, 2005). Nitekim Arlı (2011) tarafından başarılı bir örgüt için kalite ve niteliğin artırılmasının en kolay yollarından birinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemeleri olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde Sarier vd. (2019) tarafından örgütlerin başarılı olabilmesi için çalışanların örgüt amaçlarına yönelik ek çaba sarf ederek resmi görevlerinin ötesine geçen ve gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerinin önemi vurgulanmıştır. Hoy ve Tarter (2004)'a göre çalışanların görev tanımlarının ötesinde çaba gösterme istekliliği, etkili örgütsel performansın temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşam üzerinde üç noktada etkili olduğu belirtilmektedir. İlki çalışanların vatandaşlık davranışlarının örgüt içindeki yardımlaşma duygusunu ve eğilimini artırması; ikincisi işgörenlerin sorumluluk duygusunu geliştirmesi ve üçüncüsü ise işgörenlerin pozitif tutumlarını geliştirerek kişilerin iş başarı düzeyini artırmasıdır (Özdevecioğlu, 2003; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013). Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışının bir örgütün etkin işleyişine önemli katkılar sağladığı söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde örgüt içerisindeki çalışanların örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Dilek, 2005; Gürbüz, 2006; Çobanoğlu, 2008; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Atakan Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013; Şanlı ve Arabacı, 2016; Çelik, 2017; Arslan, 2018). Bu araştırmalardan anlaşıldığı üzere çalışanların örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algısı vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda ilgili literatür dikkate alındığında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde kritik bir unsur olan örgütsel kimlik, çalışanların örgütün özelliklerine dair öznel inançlarından oluşmaktadır. Bu kavram, çalışanların örgütlerini nasıl algıladıklarını ve kendilerini grup üyesi, örgüt veya birlik olarak nasıl tanımladıklarını anlamayı amaçlar. Bu nedenle, çalışanların kurumsal kimlik

algılamaları, davranışlarını ve iş ortamında verimliliklerini etkilemektedir (Argon ve Ertürk, 2013). Nitekim Hündür (2006)'e göre güçlü bir örgütsel kimlik algısına sahip çalışanlar, örgütle bütünleşmeleri daha kolay gerçekleşmektedir. Güçlü bütünleşme, çalışanlar arasında dayanışmayı artırarak çalışanların görevlerini yerine getirirken ekstra çaba sarf etmelerini sağlamaktadır. Aynı şekilde örgütsel kimlik, bireylerin bir örgütü algılamaları ve ona aidiyet duymaları anlamına gelir ve birçok örgütün başarısı için önemli bir örgütsel davranış olarak kabul edilmektedir (Arslan, 2018). Bunun yanında çalışanlar ile örgüt arasında psikolojik bir bağ oluşturarak koordinasyonu sağlamaktadır. Ayrıca örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanları motive ederek bireyler arasında güven ve işbirliği duygusunu tesis ederek (Tüzün ve Çağlar, 2008) çalışanın bağlı olduğu örgütte mutlu ve üretken olmasında büyük rol oynamaktadır (Mamatoğlu, 2010). Uyuşan değer yargıları ve ortak hedefler örgütsel kimlik algısı yüksek üyelerin örgüt için daha fazla çaba göstermelerinin en önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Anlaşıldığı üzere örgütsel kimlik algısının bireye çeşitli etkilerinden ve örgüte katkılarından bahsetmek mümkündür. Bu sebeple, kimlik algısının bireysel ve örgütsel düzeyde dikkatli bir biçimde yönlendirilmesi gerekmektedir. Tüm bu açıklamalar dikkate alındığında örgütlerin sahip oldukları kimlik, etkileşim içerisinde oldukları gruplar üzerinde, olumlu ya da olumsuz şekilde etkili olabilmektedir. Bu yüzden, örgütler uygun ve başarılı bir kimlik edinme çabası içerisine girmelidirler. Bu kimliğin oluşma sürecinde çalışanların algıladıkları kimlik özellikleri, örgütlerini destekleyici olumlu davranışlar sergilemelerinde önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Atakan Duman vd., 2013). Bu anlamda örgütsel kimlik algısı yüksek olan ve örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşen üyelerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi beklenmektedir. Eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde günümüzde her kurumun kendine ait bir kimlikliğe sahip olması, bu kimliğin örgütsel davranışları şekillendirmesi ve yönlendirmesi beklenmektedir. Örgütsel kimlik kavramı eğitim kurumları için okulu diğer okullardan ayıran, okulun gücünü yansıtan, okulla ilgili öngörülerin oluşmasına yardımcı olan ve okulun moral yapısını gösteren bir durumu ifade etmektedir (Altun, 2001). Öğretmenlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerinde önemli faktörlerden biri olumlu bir örgütsel kimlik algısına sahip olmalarıdır. Araştırmalar, öğretmenlerin okulun örgütsel kimliğini olumlu bir şekilde algıladıklarında mutlu hissettiklerini okulla daha çok

özdeşleştiklerini ve kendilerini okulla tanımladıklarını göstermektedir. Bunun sonucunda öğretmenlerin okulun yararına gönüllü olarak daha fazla performans sergiledikleri belirlenmiştir (Çobanoğlu, 2008, Polat, 2009, Yıldız, 2013). Bu nedenle kurumların uygun ve başarılı bir kimliğe sahip olması büyük önem taşımaktadır. Bunun için öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin örgütsel kimlik algısının olumlu olması ve kuruma olan bağlılığı yaptığı işi sevmesini, daha fazla çaba göstermesini, öğrencilerine ve aynı zamanda topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayacaktır (Leblebici, 2016). Kimlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, çalışma sözleşmesi veya kontrol mekanizmalarının olmadığı durumlarda bile grup normlarını ve değerlerini düşünerek hareket edecekleri ifade edilmiştir (Demir, 2015).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesiyle yakından ilişkili olan bir diğer unsur ise örgütsel bağlılıktır. Çalışanların çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri bağın ve aidiyetin gücünü ifade eden örgütsel bağlılık, çalışanların performanslarının artırılmasında ve örgütün verimliliğinde önemli bir role sahiptir (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Örgütsel hedeflere ulaşmada örgütsel bağlılığın önemi ve kritikliği oldukça açıktır. Çalışanların işe devamsızlığını azaltması ve sistem başarı için iş görenleri motive etmesi örgütsel amaçlara bağlılığın sonuçları arasında yer almaktadır. Örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeyde olan çalışanlar kendi istek ve çıkarları doğrultusunda örgütlerinde çalışmaya devam etmekte ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemektedirler. Bu durum örgütün başarıya ulaşması açısından önem arz etmektedir (Bozoğlu, 2011: 49). Örgütlerin perspektifinden bakıldığında, örgüte yüksek düzeyde bağlılık hisseden çalışanların düşük düzeyde bağlılık hisseden çalışanlara göre örgütsel amaçlara ulaşmada daha yararlı katkılar sağlayacakları ve sonuç olarak örgütsel etkinliği artırabilecekleri görülmektedir. Bu durum, örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmesinde önemli bir rol oynayabilir (Bağcı, 2013). Çalışanlar arasında örgüte bağlılık veya örgüt ile kendini özdeşleştirme eksikliği durumunda, işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar gözlemlenebilir. Bu tür olumsuz sonuçlara yol açabilecek olayların önceden tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması, karlılık ve verimlilik artışı gibi faktörleri beraberinde getirebilir (Özdemir ve İsmailçebi, 2020). Çalışanlar ile örgüt arasında uyumun sağlanması, örgütte iş verimini ve performansı pozitif yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmanın yanında örgütün devamlılığına

da katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık hem çalışanların örgütlerinde daha uzun süre kalmalarını hem de örgütlerinin amaçlarını daha hızlı bir şekilde benimsemelerine yol açmaktadır (Sezgin, 2010: 146). Nitekim Demir ve Öztürk (2011)'e göre örgütler çalışanların bağlılık düzeylerini artırmak için çeşitli önlemler almalıdır. Örneğin çalışanların memnuniyetini sağlamak, iletişimi güçlendirmek, liderlik ve yönetim politikalarını geliştirmek, katılımcılığı teşvik etmek ve çalışanların memnuniyetini sağlamak gibi faktörler örgütsel bağlılığı artırmada etkili olabilmektedir. Aynı şekilde örgütlerin başarılı olabilmesi için nitelikli çalışanları çekebilme ve tutabilme yeterli değildir. Aynı zamanda bu çalışanların örgütün yararına ekstra çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeyen ve bunlara güçlü bir inanç duymayan bir çalışanın örgüte bağlılık göstermesi veya örgüt için ekstra faaliyetlerde bulunması düşünülemez (İnce & Gül, 2005: 9). Örgütsel bağlılığın örgütün başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmesinin temel nedeni çalışanların örgüt amaçlarını benimsemeleri, örgütte kalma isteği göstermeleri, örgüt yönetimi ve faaliyetlerine aktif katılımları ve örgüt için faydalı ve yenilikçi bir tutum sergilemelerinden kaynaklıdır (Durna ve Eren, 2005). Çalışanların hedef ve değerlerinin örgütün hedef ve değerleriyle uyumlu olması, bağlılık kavramını ortaya çıkarır. Bu bağlılık, çalışanların örgüt için gönüllü olarak ekstra çaba sarf etmelerini ve örgüt üyeliğini sürdürmek istemelerini sağlar. Bağlılık, birçok sorunu otomatik olarak çözme potansiyeline sahiptir ve örgütleri rekabet ortamında öne çıkarmada önemli faktördür (Sığrı, 2007). Bu bağlamda yüksek düzeyli örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme yönündeki eğilimleri de aynı yönde artış göstermektedir. Örgüt çalışanlarının örgütlerine samimi bağlanmaları aynı zamanda kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak hissetmeleri durumunda örgüt yararına çok daha fazla oranda gönüllü davranışlar yapabilmektedirler (Aydın, 1993). Diğer kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumları açısından da örgütsel bağlılık, çalışanların verimliliklerini artırmak ve örgütün amaçlarına ulaşmak için temel bir unsur olarak kabul edilmektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2011). Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin motivasyonunun sağlanması ve okula olan aidiyet veya bağlılık duygusunun güçlendirilmesi, kazanımların öğrencilere aktarılması rolünü üstlenen öğretmenlerin başarısı ve okulun yararı için son derece önemlidir (Aydın ve Ertürk, 2016). Öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılık düzeyleri

arttıkça, kurumların başarı düzeyi ve verimliliği de aynı ölçüde artacaktır (Terzi ve Kurt, 2005). Yapılan çalışmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu okullarda öğrenci başarılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenler, kurumlarını daha fazla benimseyerek öğrencilere daha verimli bir şekilde eğitim sunmaktadırlar. Aksine, örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler sınıflarına karşı daha az hoşgörülü davranmakta ve daha fazla endişe ve sıkıntı yaşamaktadırlar, bu da öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler geç kalma, derse geç girme, tayin isteme gibi davranışlar sergileyerek kendilerini kurumdan ve öğrenciden uzaklaştırabilmektedirler (Balay, 2014: 5). Bu anlamda Katz ve Kahn (1977) tarafından yapılan araştırmada bir örgütte çalışanların fiziksel olarak var olmanın yeterli olmadığını, aynı zamanda çalışanların psikolojik olarak örgütle bütünleşmelerinin gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, insan yetiştirmek ve dönüştürmek gibi temel hedeflere sahip okullarda da, öğretmenlerin görev tanımlarının ötesinde daha fazlasını yapmaya istekli olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin okullarına ve öğrencilerine karşı daha özverili bir şekilde çalışabilmeleri için örgüte, yani okula olan örgütsel bağlılıkları önemlidir (Balay, 2014: 5). Bununla birlikte Tsui ve Cheng (1999)'e göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, kendilerini çalıştıkları okulla güçlü bir şekilde özdeşleştirme ve okula aktif katılım gösterme durumunu ifade etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okulun amaçlarına ve değerlerine güçlü bir inançla yaklaşma, okul adına önemli bir çaba gösterme ve okulun bir üyesi olma veya okulda çalışma konusunda güçlü bir isteği içermektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının yüksek olması okul başarısının artmasına katkı sağlayacaktır. Örgütler varlıklarını sürdürebilmesi ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmesi için çalışanların örgütlerine olan bağlılık ve sahiplenme duygularını arttırmaları gerekmektedir. Bunun için, örgütsel yapı içerisinde insan faktörünün yeri ayrıcalıklıdır. Dolayısıyla insan kaynaklarının sürekliliğini ve iş verimliliğini artırmanın yollarından biri olan örgütsel bağlılığın oluşturulması örgütler açısından hayati bir öneme sahiptir.

Günümüzde okullar, eğitim sistemimiz içerisinde Milli Eğitim Bakanlığının amaçlarını gerçekleştiren kurumların başında gelmektedir. Bu anlamda okullar, eğitim sisteminin en önemli ve vazgeçilmez örgütleri arasında yer almaktadır. Eğitim

örgütlerinin önemli bir parçası sayılan okullarda, resmi iş tanımlarında belirlenmiş olan görevlerin ötesinde gönüllülüğe dayalı davranışlar sergileyebilen ve okulların niteliksel gelişimine ciddi manada katkı sağlayabilen öğretmenlere çok fazla ihtiyaç hissedilmektedir (Özdemir, 2010: 96). Bu bağlamda eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesinde en önemli öğelerin başında öğretmenler gelmektedir (Polat ve Celep, 2008). Nitekim öğretmenin eğitim sistemi içerisindeki konumu 2023 Eğitim Vizyon Belgesi'nde "Eğitim sisteminde, eğitim politikaları başta olmak üzere müfredat, materyal, teknoloji gibi alanlarda yapılan her türlü reform ve iyileştirme çabalarının başarısı, uygulamada büyük ölçüde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki yeterliliklerine, algılarına ve adanmışlıklarına bağlıdır." şeklinde dile getirilmektedir (MEB, 2018). Bu belge incelendiğinde eğitim örgütlerinin en önemli uygulama alanı olan okulların başarıya ulaşmasında eğitim politikaları, müfredat, materyal, teknoloji, öğretmen yeterliliğinin yanı sıra öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini benimseyerek biçimsel rol davranışlarının ötesinde yer alan ve gönüllük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışlarına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Sönmez ve Cemaloğlu 2017). Bu kapsamda öğretmenlerin teneffüs saatlerinde ya da okulun sona erdiği saatlerde öğrencilerinin eksik konularını tamamlama çalışmaları, öğrencilerin anlamakta zorlandıkları konuları öğretmek için gayret sarf etmeleri, ders öncesi hazırlık yapmaları, dersleri en verimli şekilde işlemeleri, okula yeni gelen öğretmenlere rehberlik yapmaları, zümre arkadaşları ile işbirliği yapmaları, ders dışı etkinliklere gönüllü katılmaları, görevine gelemeyen meslektaşlarının yerine derse girmeleri, kişisel gelişime açık olmaları, okul dışında bile kurumlarını iyi temsil etmeleri okul içinde ve dışında sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Demiröz, 2014:7). Bu anlamda öğretmenlerin okullarında örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri kurumlarının başarısına ve verimliliğine ciddi manada katkı sağlayacaktır.

Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde ortaöğretim düzeyinde eğitim-öğretim faaliyeti gerçekleştirilen Anadolu İmam-Hatip Liseleri¹, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu çerçevesinde öğrencileri hem İmamlık-hatiplik ve Kuran kursu

¹ Bu çalışmadaki Anadolu İmam Hatip Liseleri ifadesiyle, Milli Eğitim Bakanlığı Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı örgün eğitim yapılan Anadolu İmam Hatip Liseleri, Kız Anadolu İmam Hatip Liseleri, farklı program ve projeler uygulanan Anadolu İmam Hatip Liselerinin tamamı kastedilmektedir.

öğreticiliği gibi mesleğe hem de yükseköğrenime hazırlayıcı programlar uygulayan kurumlar olması açısından önemli bir görevi yerine getirmektedir. Cumhuriyet tarihi boyunca haklarında çok tartışılan ve görüş bildirilen kurumlar olmalarına ve özellikle 2012 sonrası süreçte okul, öğrenci ve öğretmen sayıları hızla artan İmam-Hatip okullarındaki niceliksel artışa mukabil, bu okullarda niteliğin geliştirilmesine yönelik arayışlar ve çalışmalar devam etmektedir. Bu nedenle bu okullardaki eğitimin niteliği üzerinde etkili olabilecek sorunlara ilişkin farklı başlıklarda saha araştırmalarıyla desteklenecek bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Aşlamacı, 2017). Bununla birlikte bu okullardaki eğitimin niteliği üzerinde etkiye sahip öğretmenlerin bu okullar hakkındaki örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik algı düzeylerinin incelenmesi araştırmaya değer görülmüştür. Bilhassa öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının etkisini tespit etmek, bu okulların verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Alan yazın incelendiğinde İHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarına ilişkin din eğitimi alanında herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Ancak din eğitimi alanında Birinci (2022) tarafından imam hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin ahlaki kişilik özellikleri, ahlaki ideolojileri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği doktora çalışması bulunmaktadır. Yine Tuncer-Uçar (2022) tarafından İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı makale çalışması vardır. Öte yandan din eğitimi alanı dışında ise imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının belirlenmesine yönelik Arslan (2018) tarafından hazırlanan bir makale çalışması mevcuttur. Bunun yanında eğitim bilimleri alanında Kılıçkaya (2019) tarafından imam hatip liselerinde çalışan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bir yüksek lisans çalışması bulunmaktadır. Bu çalışmaların halen sınırlı sayıda olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla AİHL öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmayla alanyazına katkı sağlaması ve daha sonra yapılacak olan bilimsel çalışmalara kaynak teşkil etmesi hedeflenmiştir.

Sonuç olarak araştırmada, Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel performansı üzerinde önemli etkileri olduğu düşünülen örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişki araştırılacaktır. Bu kapsamda araştırmanın temel problemi, “Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır” şeklinde ifade edilmiştir. Bunun yanında araştırmanın sınırlarını belirlemek, gereksiz verilerden uzak durmak adına araştırmanın alt problemleri de belirlenmiştir. Yukarıdaki temel problem çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere de cevap aranmıştır:

a) Araştırmanın nicel alt problemleri

1. Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, demografik (cinsiyet, branş, mezun olunan lise, okulda çalışma süresi, okul türü) değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türk milli eğitim sistemi içerisinde yer alan okullarda, iş tanımlarında resmî olarak ifade edilmiş olan görevlerin dışında gönüllülüğe dayalı davranışlar sergileyen ve okulların gelişimine önemli katkı sağlayan öğretmenlere daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda okulların verimliliği ve başarısının artırılması noktasında önem verilen ve araştırma yapılan konuların başında öğretmenlerin okullarında sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışını gelmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri çalışanların kurumlarının örgüt kimliğini benimsemesiyle ve kurumlarına yönelik güçlü bağlılık duygusu hissetmesiyle

yakından ilişkilidir. Bundan dolayı özellikle eğitim örgütleri olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının araştırılmasına ve ilişkilendirilmesine gerek duyulmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada Türk Eğitim sistemi içerisinde örgün eğitim kurumlarından biri olan anadolu imam hatip liselerindeki öğretmenlerin kurumlarına yönelik örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Alanyazında ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarını inceleyen birçok araştırma bulunmasına rağmen Anadolu imam hatip liseleri üzerinde yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırma, alanyazındaki bu boşluğu doldurarak alana katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda araştırma, özellikle bu okullardaki eğitimin niteliği üzerinde etkili olabilecek unsurlardan öğretmenlerin çalıştıkları okula yönelik örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranış algıları hakkında geribildirim sağlaması açısından önemlidir. Bu okullardaki eğitimin niteliğiyle ilgili konulardan örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranış hakkında öğretmenlerin görüşlerinin bilimsel olarak tespit edilmesiyle imam hatip liselerine ilişkin geliştirilecek politika oluşturma süreçlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan Anadolu imam hatip lisesi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını ülke geneli açısından ortaya koyması nedeniyle önem taşımaktadır. Ayrıca bu araştırma imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin kurumlarına yönelik örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını karma yöntem çalışmasıyla incelemektedir. Bu nedenle araştırma hem nicel hem de nitel çalışmanın birlikte yer alması açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırmanın kapsamı, 2019-2020 eğitim öğretim yılında TÜİK'in Türkiye Bölgeler Sınıflamasında Düzey 2'de yer alan 23 ildeki örgün ortaöğretim

kurumlarından Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Proje Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırmanın bulguları; Örgütsel Kimlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.



1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları konularına ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bunun birlikte örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkisi ele alınmıştır. Son olarakta örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan bazı akademik çalışmalara değinilecektir.

1.1. Örgütsel Kimlik

Bu bölümde, konu ile ilgili olarak öncelikle kimlik kavramı ardından örgütsel kimlik kavramı, örgütsel kimlik modelleri ve örgütsel kimlikle ilişkili olan kavramlar hakkında açıklamalar yapılacaktır.

1.1.1. Kimlik Kavramı

Örgütsel davranış alanında birçok araştırmaya konu olan örgütsel kimlik (organizational identification) kavramının doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için öncelikle kimlik (identity) kavramının açıklanması faydalı olacaktır. Kimlik, günümüzde başta sosyoloji olmak üzere sosyal psikoloji, felsefe, edebiyat, siyasal bilimler ve antropoloji gibi birçok sosyal bilimlerin ilgilendiği temel kavramlar arasında yer almaktadır (Dalbay, 2018: 162). Öncelikle kimlik (identity) kelimesi, aynı olmayı ve sürekli olmayı içine alan Latince "idem" kökünden türetilmiştir. Bunun yanında Türkçe'deki "kim" soru kökünden türetilmiş olan kimlik kavramı, benzer şekilde zorunlu aidiyeti, aynılığı, tekliği, hangi kişi olmayı ifade eder (Aydoğan, 2004). Türk Dil Kurumu (2021) tarafından yayımlanan Türkçe sözlük incelendiğinde "kimlik" kelimesinin: (1) İnsanın toplumsal bir varlık olarak hangi niteliklere sahip olduğunu ve nasıl bir kişi olduğunu gösteren belirti, özellik ve niteliklerin tümü; (2) bireyin kendisini tanıtmayı için kullanılan belge; (3) herhangi bir nesneyi belirlemek için kullanılan özelliklerin bütünü olmak üzere üç madde halinde tanımlandığı görülmektedir.

Yukarıdaki tanımlamalar dikkate alındığında kimlik, bireyin diğerleri tarafından tanımlanmasını sağlayan belirti, nitelik ve özellikler bütünüdür ifade etmektedir. Dolayısıyla her bireyin kendine özgü bir kimliği bulunmaktadır. Aynı zamanda bireyin benzersizliğini, özerkliğini, zaman içindeki sürekliliğini ve

farklılığını ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmaktadır. Kimlik insanın kim olduğu veya ben kimim sorusuna verdiği cevapla ilgilidir. Bundan dolayı kimlik, bireyin "Ben kimim ya da biz kimiz?" sorusuna vermiş olduğu yanıtların tamamını ifade etmektedir (Van Tonder, 2004: 70). Bu manada temel inanç ve varsayımlar, değerler, tavırlar, tercihler, karar önermeleri, alışkanlıklar ve kurallar gibi kümlük kavramının unsurlarını oluşturmaktadır. Bireylerin sahip olduğu tüm kimlikler, bireyin kim olduğu, birey için önemli olanın ne olduğu, eylemlerini nasıl gerçekleştirdiği ile ilgili belirli normlara ve fikirlere kaynaklılık etmektedir. Yani kimlik, sosyal bir gruba üyeliğin temelinde gerçekleşerek bireyin kim olduğunu ya da kim olmadığını tanımlamaya imkân vermektedir (Scott vd., 1998). Dolayısıyla her bireyin kendine özgü niteliklerini yansıtan, kendisini yaşadığı çevreye tanıtan ve çevre tarafından bilinen bir kimliği vardır. Bireyler, kendi kimlikleri doğrultusunda tutum ve davranışlar sergileyerek diğer insanlardan bu özellikleriyle ayrılırlar ve insanlar onları sahip oldukları kimlik özellikleriyle değerlendirirler (Şanlı, 2014: 7). Bu bağlamda kimlik kavramı “kim olduğumuz” ya da “kim olmadığımızı” tanımlamaya yarayan değerler ve inançlar bütününden oluşmaktadır.

1.1.2. Örgütsel Kimlik Kavramı

İnsanlar, belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelerek zamanla örgüt adı verilen yapıları oluşturmuşlardır ve bu birliktelik zamanla kendilerini bir bütün olarak bir kimlikle ifade etme ve tanımlama ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Çobanoğlu, 2008). Bu anlamda kimlik hem insanlar için hem de kuruluşlar ve örgütler için geçerli olan bir kavramdır. Bir örgütün kimliği, onu diğer örgütlerden farklılaştıran, örgütün kim olduğunu, ne iş yaptığını, bu işi nasıl ve kimler için yaptığını gösteren özellikler bütünüdür. Aslında bir örgütün kendi kimliğini bulması, o örgütü var eden temel ilkeleri bulmak olarak değerlendirilmektedir (Gökyar, 2021). Bu manada örgütsel davranış alanında örgüt kimliği kavramının çalışılmaya başlanmasıyla birlikte örgüt olgusunun daha detaylı bir şekilde anlaşılması sağlanmıştır.

Örgütsel kimlik, günümüze kadar örgütsel davranış ve iletişimi daha iyi anlamak amacıyla hakkında çok sayıda çalışılmaktadır. Özellikle 1950’lerden itibaren örgütsel kimlik kavramının örgütün ne olduğunun çeşitli paydaşlara tutarlı biçimde aktarılmasını kapsayan çalışmalarda dile getirildiği görülmektedir (Hatch ve Schultz, 1997). Bu kapsamda örgüt teorisyenlerinden Selznick (1957) çalışmalarında örgütlerin

de bir kimliğin olabileceğini ve örgütsel kimliğin örgütün kurumsallaşma sürecinin tarihsel bir sonucu olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanı sıra Blau ve Scott (1962) çalışmalarında örgütleri diğerlerinden farklılaştırmak için örgüt kimliğinin işlevine değinmiştir. Bununla birlikte örgütsel kimlik kavramına dair akademik ilginin başlangıç noktasını ise Albert ve Whetten (1985) tarafından “Research in Organizational Behavior” isimli dergide “Organizational Identity” adlı makale çalışması gösterilmektedir. Bu ilgi sonucu artan deneysel ve teorik çalışmalarda Albert ve Whetten (1985)’in makalesine çok sayıda atıf yapıldığı görülmektedir.

Örgütsel kimlik araştırmalarının temeli Henri Tajfel ve John Turner (1985) tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramına dayandırılmaktadır. Bu anlamda sosyal kimlik kavramı, kişinin sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından kaynaklanan kişinin sosyal bağlamının bir parçası olarak tanımlanmaktadır (Tajfel, 1978: 63). Bu kapsamda sosyal kimlik kuramı, grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramını ifade etmektedir. Yani sosyal kimlik kuramı, bizi bireysel düzeydeki kimlik kavramından sosyal ve grup düzeyindeki kimlik kavramına taşıyan sosyal-psikolojik düşünceler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kurama göre her bireyin sosyal kimliği, sadece bir grubun üyesi olmaktan daha fazlasını içermektedir. Bireylerin sosyal benlikleri ait oldukları çeşitli gruplardaki üyeliklerini ve bu gruplar arasındaki ilişkileri de içermektedir. Bu da bir kişinin sadece bireysel kimlikten ibaret olmadığını gösteren ve onun çeşitli sosyal ortamlardaki davranışlarını açıklayabilen bir kavramdır (Tajfel ve Turner, 1985). Bu teoriye göre sosyal sınıflandırmanın iki önemli işlevi söz konusudur. Birinci işlevi, bireyler sosyal çevreyi bilişsel olarak ayırarak diğer insanları tanımlamada sistemli bir anlam geliştirebilirler. İkinci işlevi ise sosyal sınıflandırma bireyin kendini sosyal çevredeki bir konuma yerleştirmesini sağlamaktadır. Bu manada ilk olarak sosyal-psikolojinin alanında ortaya çıkan sosyal kimlik, bireysel ve grup kimliklerinin tanımlanması ve her iki kavramın tam manasıyla örtüşmesi olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal kimlik, aynı anda aidiyet ve ayırt edicilik duygusu sağlamakta ve bireyin kendini sosyal gruplar içinde konumlandırması konusuna vurgu yapmaktadır (Brewer, 2001). Sosyal kimlik kuramı; gruplar arası ilişkiler, grup süreçleri ve sosyal benlikle ilgili olan sosyal psikolojinin bir kuramıdır. Bu kurama göre, bireyler kendilerini üye oldukları gruplara göre

sınıflandırmaktadırlar. Sosyal kimlik kuramı'nın devamında gelişen Benlik-Sınıflandırma Teorisi ise bireylerin kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırdıklarını ileri sürmektedir. Bireyler kendilerini benzeri olmayan şekilde kişisel düzeyde diğer grup üyelerinden farklı grup üyesi olarak grup düzeyinde sınıflandırır. Bu durum örgütsel kimlikle ilişkilendirildiğinde, bireyleri kendilerini kariyerleri ile kişisel düzeyde, örgütün farklı alt gruplarından grup düzeyinde veya örgütün tümüyle tanımlarlar (Van Dick vd., 2005). Bu bağlamda örgüt çalışanları, örgütleriyle bütünlük içinde olmak ve kendilerini diğer örgütlerin çalışanlarından farklı konumlandırmak, çalıştıkları örgütün kendileri için ayırt edici olmasını ister. İnsanlar kendilerini önceden aileleriyle, isimleriyle veya yaptıkları işlerle tanımlarken, günümüze geldiğimizde çalıştıkları örgütle tanımlamayı tercih etmektedirler. Bu çerçevede sosyal kimliğin bir biçimi olan örgütsel kimlik, üyeler tarafından paylaşılan ortak değerleri ve düşünceleri açıklamakta ve kişilerin ait olma ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Riketta ve Van Dick, 2005). Bu açıklamalar dikkate alındığında sosyal kimlik teorisi çalışmaları, örgüt kimliği kavramının anlaşılmasına ve gelişmesine öncülük ettiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel kimlik; üyelerin kendilerini ve diğerlerini rollerine, bir örgüte veya iş birimine üyeliğe dayalı olarak kategorize ettiği bir sosyal kimliğe vurgu yapmaktadır. Bu anlamda, örgütsel kimlik araştırmaları, bireylerin örgüt kimliği üzerindeki algılarını ve sınıflandırmalarını anlamaya odaklanmaktadır. Bu çerçevede sosyal kimliğin bir biçimi olan örgütsel kimlik, bireyin örgütle ilgili kararlarını belirleyen örgütsel amaç ve hedefleri kendi amaç ve hedeflerinin yerine koyması, onları benimsemesi ve örgütle kendini sosyal ve psikolojik açıdan bütünleştirme algısını ifade etmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Jones ve Volpe, 2011). Bu açıdan sosyal kimlik teorisi, örgütsel kimlik kavramının gelişimine başlangıç noktası teşkil etmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Son yıllarda örgütlerin pek çok yönünü araştırmanın bir yöntemi hâline gelen örgütsel kimlik, bu zamana kadar örgüt kimliği yapısı kısıtlı miktarda olan kuramsal ve sistematik araştırmalara mevzu olduğu ifade edilmektedir (Scott ve Lane, 2000). Buna göre örgütsel kimlik kavramı, çalışanların örgütlerine yönelik kişisel inanç, duygu ve düşüncelerine bağlı olarak örgütlerini diğer örgütlerden farklı kıldığına inandıkları nitelikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail,

1994: 244). Bu açıdan örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin üzerine bağ kurduğu bilişsel ve duygusal bir temel oluşturan ve üyelerin örgütleriyle anlamlı ilişkiler kurmalarını sağlayan ait olma ve bağlılık objesi olarak kabul edilmektedir (Hatch ve Schultz, 1997: 357). Bu tanımlar dikkate alındığında Skalen, (2004)'e göre örgütsel kimlik kavramı; örgütteki bireylerin kendi örgütlerini nasıl algıladıklarını, örgütlerine yönelik ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini tartışmak ve analiz etmek için geliştirilmiştir

Örgütsel kimlikle ilgili teorik alt yapının oluşmasında önemli katkılar sağlayan ve örgütsel kimlik ile ilgili tanımı birçok araştırmacı tarafından kaynak olarak gösterilen Albert ve Whetten (1985: 264)'a göre örgütsel kimlik; örgüt çalışanlarının örgütün merkezi, temel, asli, süregelen ya da var olan zaman içerisinde örgütte kalan farklı benzersiz özelliklerine ilişkin inancıdır. Bu bağlamda örgütsel kimlik, örgütü diğerlerinden ayırtıran, farklı kılan, sürekli ve merkezi özellikler bütünü olup üyelerin, örgüt kimliğinin farklılığına, merkezîliğine olan inançlarına bağlı olarak oluşmaktadır. Buna göre örgüt üyelerinin örgüte yönelik görüşleri örgütsel kimliği şekillendiren en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Albert ve Whetten (1985)'e göre örgütsel kimliğin merkezîlik, ayırt edicilik ve süreklilik olmak üzere üç temel özelliği bulunmaktadır. Her bir örgütsel kimlik özelliği aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır:

a) Temel/Merkezi Özellik: üyelere göre örgütün temel özelliği olarak kabul edilen nitelikler, örgütsel kimliğin bir parçasını meydana getirmektedir. Eğer bir özelliğin örgütün temel özelliği olmadığını düşünen örgüt üyesi, bu özelliğin örgütsel kimlikle bağlantılı olmadığını dile getirmektedir.

b) Ayırt Edici/Benzersiz Olması: üyelere göre sergilenen herhangi bir özelliğin örgütlerini diğerlerinden ayıracak ve benzersiz kılacak nitelikte olmalıdır. Diğer örgütlerle kıyaslandığında örgütü hem benzersiz hem de ayırt edici yapan özelliklerin bütünü örgütsel kimliği oluşturan parçalardır.

c) Süregelen Olması: iş görenlere göre örgütün geçmişi ve geleceği arasında köprü vazifesi gördüğü düşünülen ve devamlı sergilenen özellikler örgütsel kimliğin bir unsuru olarak nitelendirilir. Bu yüzden örgütün başta ortaya koyduğu ancak sonradan göstermediği özellikler örgütsel kimliğin bir parçası olarak değerlendirilmemektedir.

Bu çerçevede örgütsel kimlik, çalışan tarafından neyin merkez olarak algılandığı; onu diğerlerinden ayıran unsurların neler olduğu, çalışanın gözünde o örgütte kalmayı sağlayan unsurların neler olduğundan oluşmaktadır (Okay, 1999). Dolayısıyla örgüte ait herhangi bir özelliğin örgütsel kimlik özelliği olarak nitelendirilebilmesi için yukarıda sıralanan üç temel kriteri taşıması gerekmektedir. Örgütlerin merkezi, kalıcı ve farklı özellikleri üzerinde çalışanların sahip olduğu paylaşılan inançlar bütününe ifade eden örgütsel kimlik; örgütteki çalışanları bir arada tutan kritik unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Ertürk, 2003). Bu kimlik özelliklerinin tamamı, örgütlerin diğerlerinden farklı yönlerini ortaya koymalarına ve doğru bir şekilde tanınmalarına imkân sağlar.

Örgütlerin kimliği; örgütün logosu, kullandığı renkler ve amblemler gibi görsel unsurların yanında örgütsel iletişim, örgütsel davranış ve örgüt felsefesi gibi temel unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurların her birinin bir araya gelmesi ve bir örgüte özgü şekilde kullanılması neticesinde o örgütün kimlik yapısı oluşmaktadır. Aynı zamanda bu unsurlar, örgütlerin birbirleri ile farklılıklarını ortaya koymasına ve tanınmasına olanak sağlamaktadır. Örgüt kimliği bir örgütün karakteri, kişiliği, temel biçimi ve özelliği olduğu için bahsedilen bu unsurlar, örgütü hem tanımlar hem de şekillendirerek yönlendirilmesine katkı sağlar (Downey, 1987: 7; Korkmaz, 2007: 87). Dolayısıyla bütün bu temel özellikler, örgütsel kimliği meydana getirmektedir ve örgütü diğer örgütlerden farklı kılmaktadır (Okay, 2005: 240). Bu anlamda örgüt için kimlik “örgüt olarak biz kimiz” sorusuna verilen cevabın ortak noktası olarak değerlendirilmektedir. Örgüt kimliği, çalışanların örgütlerini diğer örgütlerden ayıran özelliklerin ne olduğuna yönelik inanç ve algılamalarının, örgütün dışarıdakilere yönelik olarak geliştirdiği örgüt imajının da temelini oluşturmaktadır (Corley, 2004: 1169). Örgüt çalışanlarının örgüt ile bütünlük içinde olmaları ve kendilerini diğer örgütlerden farklılaştırarak ayırt edici bir özellik kazandırma isteği, örgütlerin kimliğe ihtiyaç duymalarının temel nedeni gösterilmektedir. Örgütsel kimlik, bireylerin örgütü nasıl algıladıkları ve kendilerini grup üyesi olarak nasıl sınıflandırdıklarını anlamaya çalışmaktadır (Tüzün, 2006: 54). Herhangi bir örgütün kendi kimliğini tanımlaması ve anlamlandırması, kendisini var eden temel özellikleri çok iyi manada bildiğini göstermektedir. Örgütlerin kendilerine ait olan özü ve değerleri bilmemesi durumunda etkili ve verimli olmaları düşünülemez aynı zamanda gelişim devamlı geliş

kaydetmesi de mümkün gözükmemektedir. Ayrıca sonraki yıllara da varlıklarını taşıyabilmeleri söz konusu değildir (Gioia, Schultz ve Corley, 2000). Nitekim Empson (2004)'e göre örgütsel kimlik, örgüt elemanlarının sosyal bir grup olarak kendilerini nasıl tanımladığı ve diğer örgüt elemanlarından kendilerini nasıl farklı gördüğü ile ilgilidir. Bu yönüyle örgüte yönelik yapılan çalışmalarda kimlik, örgütsel kimlik şeklinde ele alınıp genel olarak üyelerin kendi örgütlerine ilişkin algı, düşünce ve hislerini içeren, çalışanlar tarafından ortaklaşa oluşturulmaktadır. Dolayısıyla örgütsel kimliğin oluşumunun ve gelişiminin örgütler açısından hayati öneme sahip olduğu söylenebilir.

1.1.3. Örgütsel Kimlik Modelleri

1.1.3.1. Örgütsel Kimlik Dinamikleri Modeli

Örgütsel kimlik üzerine araştırmala yapan Hatch ve Schultz (2002)'göre örgütsel kimliğin örgüt içi ve örgüt dışı tanımlarının nasıl olduğunu anlayabilmek için örgütsel kimliğin kültür ve imaj ilişkisinin kuramsallaştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte Hatch ve Schultz (2002: 996)'un “Örgütsel Kimliklenme Dinamikleri” adını verdikleri modelde, örgütsel kimliğin bir örgütün kimliği, kültürü ve imajı arasındaki dinamik ve karşılıklı etkileşimlerin bir ürünü olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda örgütsel kimliğin örgütün dışındaki bireylerin imajlarıyla etkileşim içerisinde olduğu ve örgüte ilişkin diğer insanların sahip olduğu imajın örgüt kimliğine yansıdığı da ifade edilmiştir. Hatch ve Schultz (2002) tarafından yapılan çalışmalarda kimlik, kültür ve imaj birleştirilerek açıklanmaya çalışılmış ve buna bağlı olarak aksetme yansıtma, ifade ve etkileme olmak üzere dört süreç üzerinde durulmuştur. Örgütsel Kimlik Dinamikleri modelinde söz edilen dört süreç şöyle açıklanmaktadır. Bunlar:

1. İkizleme (mirroring): diğerlerinin imajında kimliğin ikizlenme süreci,
2. Yansıtma (reflection): kültürel anlayışa kimliğin dâhil edilme süreci,
3. Açıklama (expression): kültürün kimliğin ifade ettiği iddialar çerçevesinde kendini tanıtmaya süreci,
4. Etkileme (impressing): kimlik kavramının açıklanmasında elde edilen ifadenin diğerlerini etkileme sürecidir.

Yukarıda belirtilen dört süreç aracılığıyla, kimliğin oluşumu gerçekleşmektedir ve örgütsel kültür ile örgütsel imaj arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır. Bu modelde örgütsel kimlik, etkileşimli bir bakış açısıyla ele alınıp açıklanmıştır. Nitekim Hatch ve Schultz (2002)'e göre imaj kimlikle birlikte gelişmesiyle kültürün etkisi ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında yansıma süreci sayesinde kültür ile kimlik arasında güçlü bir bağ oluşarak kimlik gelişmektedir. Dolayısıyla örgüt logosu veya semboller, kültürün kimliğe yansıması olarak nitelendirilir. Yukarıda ifade edilen dört sürecin kimliğin oluşumuna katkı sağladığı ve kültür ile imaj arasındaki ilişkinin vurgulandığı görülmektedir. Bu modelde örgütsel kimliğe etkileşimli bir bakış açısıyla yaklaşıldığı anlaşılmaktadır.

1.1.3.2. Algılanan Örgütsel Kimliklenme ve Özdeşleşme Modeli

Algılanan örgütsel kimlik kavramı, örgütlerin “tarafsız” ve “teşhis edilebilir” ortaklaşa bir kimliğe sahip olup olmadıkları tartışmaları neticesinde ortaya atılmıştır. Bu anlamda Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)'e göre algılanan örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütün kimliğinin ne olduğuna yönelik öznel inançları ya da üyenin örgütün farklı ya da tanımlayıcı nitelikleri hakkındaki inancıdır. Algılanan örgütsel kimliğin kişinin özdeşleşme düzeyini ne kadar etkilediği, örgütsel kimliğin kişide oluşturduğu çekicilik imajına göre değişir. Bu durum öznel bir değerlendirme gerektirir. Algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği üyenin özdeşleşmesini güçlendirir. Özdeşleşme, bireyin örgütsel kimlikle bütünleşmesini ifade eder. Örgütsel kimliğin temelini oluşturan özdeşleşme, bireyin örgütün amaçları ve özellikleriyle kendi amaçları ve özellikleri arasındaki kaynaşmayı sağlamaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994: 244). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken hâline gelmiştir. Bu kavram, çalışanın kendisini örgüt ile özdeşleştirme sürecini açıklamaya yönelik bir yaklaşımdır (Tüzün ve Çağlar, 2008). Neticede işgörenlerin olaylara bakış açıları, bireysel özellikleri ve inanç değerleri örgüt kimliğinin tanımlanmasında ve şekillenmesinde ciddi manada etkiye sahiptir.

Algılanan örgütsel kimlik kavramı, bireylerin örgütsel kimliği nasıl ve ne şekilde algıladıklarını ifade etmektedir. Örgütsel kimlik, bireyin çalıştığı örgütte duygusal ve bilişsel bağlarının gücünü veya derinliğini ifade eden üç temel unsurdan

oluşmaktadır. Buna bağlı olarak Edwards ve Peccei (2007) tarafından örgütsel kimliklenmenin üç temel bileşenleri aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

a) Öz sınıflandırma: Bireyin kendisini bir grup üyesi olarak kabul etmesini ifade eder. Birey, örgütü ve çevreyi daha iyi tanıdıkça özdeşleşme süreci gerçekleşir. Bu konu, sosyal kimlik teorisi perspektifinde incelenerek örgütsel kimlik oluşumundaki ilişkiler üzerine araştırmalar yapılmıştır.

b) Amaç ve değerlerin paylaşımı: Örgütteki çalışan bireylerin, örgütünün amaç ve değerlerini benimsemesi ve bu değerleri hayatlarına yansıtmasıdır. Bireyin örgütle bütünleşmesi, amaç ve değerleri paylaşmasına dayanmaktadır. Üyelerin örgütün değer ve amaçlarını paylaşmalarının üyeliğin temel özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir.

c) Örgüt üyesinin örgüte bağlılık ve aidiyet duygusu: Bireyin örgütüyle olan özdeşleşmesi, örgüte bağlılık derecesine bağlıdır. Araştırmacılar genellikle, bireyin örgütün değerlerini benimsemesinin, bu değerleri örgüte yansıtma yeteneğini kolaylaştıracağı konusunda ortak bir görüşe sahiptir. Bu unsurlar, sosyal kimlik ilkelerinden kaynaklanan bir üyelik duygusu ve problemin kendisine ait olma hissiyle özdeşleşen sosyal gruplar arasında tartışmalıdır. Bu nedenle, örgüte duygusal bağlılık, örgüt kimliğinin tanımlayıcı bir özelliği olarak kabul edilebilir ve bu kavramsallaştırma net bir şekilde ifade edilebilir.

Kimliklenme; iş görenin üyesi olduğu birim, ekip gibi faktörlerden kaynaklanarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel kimliklenmenin işte başarı duygusu, mesleği ile özdeşleşme, yönetim ilişkileri, hizmet süresi ve profesyonel başarıyı sağlama fırsatı gibi çeşitli bireysel ve iş ile ilgili değişkenlerden etkilendiği ifade edilmektedir (Lee,1971: 218). Örgütsel kimlik, çalışanın örgütle bütünleşmesinde, artık kendisini örgütünün en değerli kaynağı gibi görmesinde, dolayısıyla örgütsel işlevlerini istek ve enerjiyle gerçekleştirmesinde, örgütlerin nihayetinde performanslarını etkin ve verimli kılması nedenleriyle kolektif bir fayda aracıdır (Kalfaoğlu, 2018). Bu kapsamda insanlar bir kurum ile kendilerini özdeşleştirdikleri takdirde veya kurumlarına karşı kuvvetli kimlik algısı beslediklerinde, bu örgütlerin icra ettiği faaliyetler, önemli sayılan tutum ve inançlar bu kişiler üzerine yansımakta ve kişilerin inanç, tutum ve davranışları üzerinde büyük etki meydana getirebilmektedir.

1.1.4. Örgütsel Kimlikle İlişkili Kavramlar

Bazı kavramlar, örgütsel kimlik kavramıyla benzerlik gösterdiği için bunların kavramsal olarak irdelenmesi örgütsel kimliğin daha iyi anlaşılması açısından yararlı olacaktır. İlgili literatür incelendiğinde örgütsel kimlik ile benzerlik gösteren ve yer yer karıştırılan kavramlar olarak örgüt kültürü, örgütsel imaj, örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme kavramları ön plana çıkmaktadır (Scott ve Lane, 2000). Bu kapsamda aşağıda bu kavramların örgütsel kimlik kavramıyla olan ilişkisine yer verilecektir.

a) *Örgüt Kültürü*: Toplumlar gibi ortak amaçları gerçekleştirmek için oluşturulan örgütlerin de kültürleri vardır. Örgütler varlıklarını devam ettirirken belirli gelenek ve görenekleri yaşatarak, kendilerine özgü kültür meydana getirirler (Okay, 2013). Yani belirli süreç içerisinde örgüt çalışanlarının geliştirdikleri tutumlar, gelenekler, değerler, anlayışlar, standartlar ve normlar bütünü örgüt kültürünü meydana getirmektedir (Bakan, 2011: 159). Bireyler, kültürün benzersiz ve merkezi özellikleri ile özdeşleştikleri takdirde herhangi bir sosyal gruba katılmayı arzu edeceklerdir. Bu katılmanın neticesinde bireyin kimliği güçlendiği gibi örgütün de kimliğinin kuvvetlenmesini sağlayacaktır (Ashforth ve Mael, 1989; Hatch ve Schultz, 2002). Bu anlamda örgüt kültürünün örgütsel kimliğin üzerinde bir yapı olduğu dile getirilmektedir. Örgütsel kimlik, örgüt kültüründen etkilenerek şekillenmektedir. Bunun yanında iletişim, motivasyon, liderlik, yönetim süreci, organizasyon yapısı, özellikleri ve yönetim tarzı örgüt kültürünü etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Okay, 2005: 226). Örgüt kültürü, örgütsel kimlik gibi örgüt içinden beslenir ve örgüte hâkim değerleri içermektedir. Nitekim Hatch ve Schultz (2002)'un modeline göre örgüt kimliği, bir örgütün kimliği, kültürü ve imajı arasındaki karşılıklı dinamik etkileşimlerin ürünü sonucunda oluşmaktadır. Örgüt kültürü ile kimlik en yakın ilişkiye sahip kavram arasında yer almaktadır. Hatta örgüt kimliği ile örgüt kültürü çoğu zaman birbiriyle aynı anlamda dahi kullanılabilir (Akgül, 2012). Örgütsel kimlik ve örgüt kültürü kavramlarını birbirine benzedikleri şeklindeki algılayışın altında yatan en önemli nedenlerden biri de geçmişte örgüt kültürü alanında tartışılan konuların ve araştırılan soruların günümüzde örgütsel kimlik kavramı içinde tartışılıyor ve araştırılıyor olmasıdır (Ağlargoğlu, 2011). Bu açıdan örgütsel kimlik ve örgüt kültürü arasında ayırım yapmak için örgüt kültürüne nazaran örgüt kimliğinin

daha örgütün kendisine odaklanan bir kavram olması ve örgüt kültürünün daha kapsamlı bir yapıyı ifade etmesidir (Brunninge, 2005). Örgüte ait ortak değerler ve normların bir araya gelmesi sonucunda örgüt kültürü, meydana gelirken öte yandan örgüt kimliği, hâkim örgüt kültürünü göz önünde bulundurmak suretiyle bilinçli bir şekilde oluşturulmuş stratejiler neticesinde oluşmaktadır. Bu anlamda örgüt kültürü bilinçsizce oluşabilmektedir (Cansu, 2006: 25). Çalışanların örgüt kültürünü benimsenmesi ve yaşanması sonucunda örgütsel kimlik ortaya çıkmaktadır. Örgütün sahip olduğu inanç, değerler, tutum ve davranışlar, prosedürler, amaç ve diğer özelliklerin birey tarafından benimsenmesiyle kimlik kazanımı gerçekleşmektedir. Bireyin elde ettiği örgütsel kimlik kazanımı sayesinde örgüt içerisinde çeşitli tutum ve davranışlar sergileyerek örgüt kimliğini çevresine yansıtır. Böylece örgüt kültürü bireyde sosyal tatmin duygusu oluşturarak örgüte güveni, örgüte bağlılığı, iş tatmini ve yüksek performans gibi algılarının artırmasını sağlamaktadır (Bozbey, 2019: 25). Diğer yandan örgüt kimliği ile örgüt kültürü arasında oluşabilecek uyumsuzluklar, bireylerin kendi örgütlerine olan güven duygularını yitirmelerine neden olabilmektedir.

b) Örgütsel İmaj: Dış katılımcıların düşüncelerinde ortaya çıkan, gelişimi için örgüt üyelerinin temel oluşturduğu, örgütün vizyonu, misyonu ve örgütsel değerlerinden oluşan kurum kimliğinin bir algılanış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2004). Bu kapsamda örgütsel imaj, örgütün logosu görüldüğünde veya ismi duyulduğunda akla gelen şey ya da örgüte ilişkin zihinde oluşan bir resim olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle hedef kitlelerin zihninde örgüt kimliğine yüklenen sıfat hakkında varılmış yargılar bütünüdür ifade etmektedir (Gray ve Balmer, 1998). Bu anlamda örgüt mensuplarının bir örgütün logosunu görünce ya da adını duyunca, bireylerin o örgüt hakkındaki kafalarında oluşan düşünsel resimler anlamında kullanılmaktadır. Çeşitli varlıklara ilişkin imaj oluştuğu gibi örgütlere ilişkin örgütsel imaj da oluşmakta ve örgütler için giderek önemli olmaktadır. Örgütsel imaj birçok unsurun bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Mesela örgütün kuruluş tarihinden bugüne kadar ürettiği ürünlerin ve hizmetin kalitesi, verdiği hizmetler, düzenlediği etkinlikler, kazandığı başarılar, çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerde sergilenen davranışlar, çevre ilişkilerindeki duyarlılık ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesi gibi pek çok unsur arasında yer almaktadır (Bolat, 2006: 27). Dolayısıyla örgütsel imaj;

örgütsel görünüm, örgütsel iletişim ve örgütsel davranış unsurlarının biraraya gelmesiyle oluşur (Peltekoğlu, 2001). Diğer deyişle örgütsel imaj; örgütün çevresine yansıttığı eylem, sembol, davranış ve söylemlerin anlamlandırılması neticesinde meydana gelir (Dutton ve Dukerich, 1991: 521). Örgütsel kimliğe göre şekillenen imaj ile kimlik arasında etkileşime dayalı bir süreç bulunur. Yani örgütün davranışlarıyla paydaşlarda oluşan algı, örgütsel kimliğin yeniden inşa sürecini başlatmaktadır (Scott ve Lane, 2000). Örgütsel imaj ile tüm örgüt kimliği oluşumunun etkisi dikkate alınması gerekmektedir. Aynı zamanda örgüt felsefesi, örgütsel tasarım, örgütsel davranış ve örgütsel iletişim çabalarının neticesinde örgüt kimliğinin oluşması sonucunda örgütsel imaj da şekillenmektedir (Okay, 2005). Bu anlamda örgüt kimliği faaliyetlerinde amaç, başarılı bir örgüt imajın oluşturulmasını sağlamaktır. Çünkü örgüt kimliği aynı zamanda örgüt imajını oluşturan, onu şekillendiren önemli bir unsur olarak görülmektedir. Örgüt içinde güçlü ve etkin bir örgüt kimliği oluşturulabilirse, örgütlerin dış çevrenin zihninde daha iyi bir yer edinmesi, sürekli ve olumlu bir imaja sahip olması sağlanacaktır.

c) Örgütsel İletişim: Kurumsal anlamda ortaya çıkan iletişim sisteminin içeriğini, şeklini ve işleyişini ifade eden bir kavramdır (Melewar, 2003). Dolayısıyla örgütsel iletişim; örgütlerin yapısını, felsefesini, kimliğini ilgili kitlelere ulaştırarak örgüt bilgilerini kamuoyuyla paylaşarak ve uygulamalarıyla kamuoyundan destek alarak örgüt kültürünün oluşturulmasına ve devamına katkı sağlamaktadır (Taşdemir, 2001: 103). Örgüt kimliğini farklı platformlarda paydaşlarına iletme amacıyla geliştirdiği resmi ve gayri resmi mesajların bütünü olan örgütsel iletişim, örgütsel kimlik ve örgütsel itibar arasındaki mesaj kanalının sağlanmasında rol oynamaktadır (Gray ve Balmer, 1998). Bu açıklamadan hareketle Karatepe (2005) örgütsel iletişimin temel amacının örgüt içindeki kopuk ve dağınık ilişkileri düzenlemek ve örgütsel amaçlarla bireysel amaçlar arasında dengenin kurulmasını sağlamak olduğunu belirtmektedir. Böylece örgütsel kimlik, örgütün kendini tanımladığı ve paydaşlar arasında oluşturmak istediği kimlik algısını ifade ederken, örgütsel iletişim de kimlik inşasında araçsal bir nitelik kazanmasına yardımcı olmaktadır (Özdora Akşak, Şirin Duman, 2014: 135). Örgüt içi iletişimin örgütsel performans üzerinde önemli etkilere sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple örgütsel kimliği tamamlayan önemli

unsurlarında biri de örgütsel iletişimdir. Bu iletişim sayesinde örgütler hem imajını hem de kimliklerini hizmet alanlara daha iyi yansıtma imkânına kavuşmaktadırlar.

d) Örgütsel Özdeşleşme: Bir örgütle birlik olma veya bir örgüte ait olma algısı olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Yani üyeler, örgütün ve diğer örgüt üyelerinin savunduğu değerler ile kendi değerlerinin benzeştiğini düşündüğünde örgüt ile arasında kurduğu psikolojik bağ ile oluşan algı örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Benzer şekilde Duttan, Dukerich ve Harquail (1994)'e göre örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki algısal bağ olarak şeklinde tanımlanmıştır. Kısaca örgütsel özdeşleşme, çalışanların, örgütün ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendini bütünleştirme derecesi olarak ifade edilebilir. Bundan dolayı kimlik ve özdeşleşme birbiriyle her ne kadar ilişkili kavramlar olsa da birbirlerinden farklı kavramlardır. Fakat örgütsel kimlik, üyenin örgütle özdeşleşmesine kaynaklık teşkil ettiği için, özdeşleşme kavramı kimlik kavramı ile birlikte incelenmiştir. Bu nedenle kimlik ile özdeşleşme beraber ele alınarak üzerinde derinlemesine düşünülmesi gerekmektedir. Örgüt kimliği kapsamında oluşan değer ve davranışları olumlu yönde etkileyen örgütsel özdeşleşme, örgüt üyelerinin davranışlarına yön vermede ve uyum sağlamasında ciddi rol oynamaktadır (Bozbey, 2019). Dolayısıyla üyeler, kendini tanımlamada örgütü ne kadar çok kullanırsa, o ölçüde örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşir ve örgüt içinde bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak bütünleşme gerçekleşebilir. Başka bir deyişle örgüt üyesi, kendini ne kadar örgütle tanımladığı ve örgüt özelliklerini benimsediği sürece, o ölçüde bu kimliği yansıtmaya yönelik düşünmesi, davranması ve hissetmesi beklenmektedir (Ashforth, 2001). Her ne kadar kimlik ve özdeşleşme kavramları birbiriyle ilişkili olsa da aslında birbirinden farklı kavramlar olduğu anlaşılmaktadır. Ancak örgütsel kimlik, üyenin örgütle özdeşleşmesine kaynaklık teşkil ettiği için özdeşleşme kavramı kimlik kavramı ile birlikte ele alınarak açıklanmaktadır.

1.2. Örgütsel Bağlılık

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, modern örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında, bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarını buluşturmada, verimlilik ve performans artışının sağlanmasında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda yönetim

ve örgütsel davranışla ilgili yapılan araştırmalarda üzerinde önemle durulan temel kavramlar arasında yer almaktadır (Meyer & Allen, 1991). Çünkü örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin iş ile ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli veriler sunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak ele alınmıştır (Steers, 1977: 46). Alinyazın incelemesi yapıldığında örgütsel bağlılıkla ilgili çok sayıda tanımlamaların olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini büyük oranda inanmasına ve kabul etmesine, örgütün amaçları için çok fazla gayret göstermesine ve örgütte devam edebilmek ve örgüt üyeliğini sürdürebilmek için duyduğu çok güçlü isteğe denilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 27). Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, örgüt ve bireyin gelişimi arasındaki kuvvetli bir bağ olarak ele alınmakta bunun yanında örgütsel bağlılık, tutum ve davranışlar açısından değerlendirilmektedir. Bunun yanında Allen ve Meyer (1996) göre örgütsel bağlılık, iş görenlerin çalıştıkları örgütlerin amaç ve değerler sistemini benimsemesi ayrıca örgüte yönelik duydukları duygusal bağlılığı ve örgütte çalışmaya devam etme isteği olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanımlama dikkate alındığında örgütsel bağlılık, örgüt ve bireyin gelişimi arasındaki kuvvetli bir bağ olarak ele almakta, örgütsel bağlılığı tutum ve davranış açısından değerlendirilmektedir. Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütün amaçlarını benimsemesi, örgütünde kalma isteğini sürdürmesinde, örgütün yönetimine ve yapmış olduğu faaliyetlerine katılmalarında kurum içerisinde yenilikçi ve yaratıcı bir tavır sergilemelerinde oldukça önemli bir olgudur. Özetle örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilmek için çaba göstermesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzusunu ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren öznel bir yapıya sahip olmasına rağmen, bir çalışanın örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede birtakım ölçütler belirlenmiştir. Bu kriterlerden birincisi örgütün amaç ve değerlerini benimseme, ikincisi örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme, üçüncüsü örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma, dördüncüsü örgütle özdeşlik kurma, beşincisi ise içselleştirme olarak ifade edilmektedir (İbicioğlu, 2000). Buna göre, kişinin örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve onlara güçlü bir biçimde

inanç duyması, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgütte çalışmaya devam etme konusunda kuvvetli bir arzu duyması örgütsel bağlılığın göstergeleri olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel bağlılık, kişilerin örgüte gösterdikleri pasif bir sadakatten çok, kişilerin örgütün başarılı olması ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha aktif bir ilişkiyi kapsamaktadır (Çetin, Basım, Aydoğan, 2011). Dolayısıyla örgütler varlıklarını uzun yıllar sürdürebilmesi ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmesi için iş görenlerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını arttırmak zorundadırlar. Çünkü örgütsel bağlılık, örgütsel yapı içerisinde en önemli kaynak olan insan kaynaklarının sürekliliğini ve iş verimliliğini artırmanın yollarından biri olarak görülmekte ve örgütler için hayati bir konu olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan örgütsel bağlılık, bireyin örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini de yansıtmaktadır (Reichers, 1985: 468). Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütlerine kendilerini ne kadar adanmak istedikleri konusunda sahip oldukları kararlı ve istekli davranış düzeylerini ifade etmektedir.

İş görenlerin örgütle olan etkileşimini ortaya koyan örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin gelişiminin ve etkililiğinin sürdürülebilmesinde büyük önem taşımaktadır. Nitekim bağlılığı yüksek iş görenlerin varlığı, örgütlerin varlıklarının devamlılığını sağlamakla kalmayıp gelişim göstermelerine de katkı sağlayacaktır (Yalçın, Başol, 2009). Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini, örgütte daha uzun süre kaldıklarını ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Örgüt çalışanları, kendi amaçlarını gerçekleştirebildikleri ölçüde örgütsel amaçlar için çalışmakta ve örgüte bağlanmaktadır. Bu nedenle, çalışanların verimliliği açısından örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütsel bağlılıklarının sağlanması önem teşkil etmektedir (Bozkurt, Yurt, 2013). Örgütsel bağlılık sadece işverene sadakat değil aynı zamanda örgütün başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000: 76). Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütüyle özdeşleşme derecesi olduğundan aktif olarak örgüte katılımı gerektirmektedir. Örgütün varlığını sürdürebilmesi için örgüt insanının örgütten ayrılmasının önlenmesi gerekmektedir. Bunu yaparken bireyin haklarına dair iyileştirme ve katılım gösterebilmesi için bazı özendirici unsurların da sunması gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının tarihsel gelişim süreci içerisinde davranışsal ve tutumsal kaynaklı olmak üzere iki temel unsura dayandığı görülmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 292). Bu kapsamda davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Birey bir davranışta bulunduktan sonra, bazı etmenler nedeniyle davranışı sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Bu çerçevede Mayer, Allen ve Gellatly (1990: 710)'e göre davranışsal bağlılık; bireyin uzun süre örgütte kalması sonucunda, örgütün kendisinden ziyade yaptığı belli faaliyetlere bağlanması sonucu gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle iş görenin örgütten ayrılması halinde kendisinin göreceği zararı hesap ederek örgütte kalma durumunu ifade etmektedir. Bu tür bağlılığı gösteren iş görenler, örgütün kendisinden ziyade yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Bu yüzde davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir. Öte yandan tutumsal bağlılık ise, iş görenin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesini ve bu doğrultuda çalışma isteğini ifade etmektedir (Mowday vd., 1984). Bu bağlılık türü, örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Bayram, 2005). Bu bağlılık; bireyin belirli bir örgüt içinde, örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmek istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Topaloğlu, Koç, Yavuz, 2008). Bu kapsamda tutumsal bağlılık türünde, iş görenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir. Bununla birlikte O'Reilly ve Chatman (1986: 493) ise örgütsel bağlılığı tutumsal bakış açısı ile kişilerin örgüte duydukları psikolojik bağlılık olarak nitelendirmektedir. Bu görüşe bağlı olarak örgütsel bağlılık, kişilerin örgüt özelliklerini içselleştirme, örgütsel bakış açısına uyum gösterme derecesini ifade etmektedir. Bu açıklamalar dikkate alındığında çalışanlar, tutumsal veya davranışsal bir sebebe dayalı olarak örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle örgütsel

davranış alanında örgütsel bağlılık kavramı; davranışsal ve tutumsal bağlılık olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir.

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık üzerine araştırma yapan araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı boyutlardan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu çerçevede Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı; ahlaki, hesapçı, yabancılaşmaya dayalı olmak üzere üç boyuta ayırmıştır. O'Reilly ve Chatman (1986) ise örgütsel bağlılığı; içselleştirme, uyum ve özdeşleşme olmak üzere üç boyuta ayırmıştır. Öte yandan Mowday, Steers ve Porter (1979) ise bağlılığı; tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyuta ayırmışlardır. Örgütsel bağlılıkla ilgili diğer bir boyutlandırma ise Allen ve Meyer (1990) tarafından duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olmak üzere üç türlü belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların çoğunda Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan üç boyutlu bağlılık modeli esas alındığı için (Yalçın & Başol, 2009) bu araştırma kapsamında üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli açıklanacaktır.

a) Duygusal Bağlılık (Affective Commitment): Bireyin çalıştığı örgüt ile bütünleşip özdeşleşmesi ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi durumunda ortaya çıkan bağlılık türüdür (Meyer & Allen, 1997: 67). Örgüte duygusal yönden bağlanan çalışanların örgüt başarısına katkıda bulunmak için çok yüksek performans sergileyecekleri düşünüldüğünden, duygusal bağlılık boyutunun örgüt çalışanlarında yüksek düzeyde olması tercih edilmektedir (Özler 2012). Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun misyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olmak için örgütte kalmak isterler. Bu durumda örgütün performansı ön planda, bireyin kişisel çıkarları ise arka planda olup birey örgüt başarısını ve zararını kendisininmiş gibi hisseder (Yalçın & Başol, 2009). Aynı zamanda duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendi pozisyonlarının gerektirdiği sorumluluğun üzerine çıkarak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaya çalışırlar. Bu anlamda daha az devamsızlık yaparlar ve iş motivasyonları diğerlerine göre daha yüksektir. (Bağcı, 2013). Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık iş görenlerdir. Böyle iş görenler, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2005). Alan yazın incelendiğinde kuramsal

özellikler bakımından en güçlü bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu görülmektedir. Bu hususlar dikkate alındığında duygusal bağlılığın, örgütler tarafından en fazla tercih edilen bağlılık türü olarak kabul edilmektedir.

b) Devam Bağlılığı (Continuance Commitment): Çalışanın örgütüne çok emek harcaması ve vazgeçememe duygusunun gelişmesi, örgütten ayrılmanın kendisine yüksek maliyetler getirmesi veya başka alternatiflerinin olmaması durumunda ortaya çıkan bağlılık türüdür (Bağcı, 2013). Bu anlamda devam bağlılığı çalışanların kurumlarında çalıştıkları süre boyunca harcadıkları emek, zaman ve çaba ile edindikleri statü, para vb. kazanımlarını kurumlarından ayrılmaları halinde kaybedecekleri düşüncesiyle oluşmaktadır (Tekin & Birincioğlu, 2017). Bununla birlikte Wasti (2002)'e göre devam bağlılığının ortaya çıkmasında iki önemli faktör etkili olmaktadır: Birincisi başka iş alternatiflerinin olmaması ikincisi ise kişinin yan bahisleridir. Yan bahislerden maksat ise, kişinin işten ayrılmasının maliyetini arttıran zaman, para ve emek gibi kişinin iş yerine yaptığı yatırımlarıdır. Bu anlamda devam bağlılığı, kişilerin örgütten ayrılmaları sonucu karşı karşıya kalacakları maliyetler ile ilgilidir. Çalışanlar, örgüt üyeliğini sona erdirmenin çok yüksek maliyetleri olduğu durumlarda örgütte kalmayı tercih etmektedirler. Bu bağlılığın gelişmesinde, kişilerin örgüt içinde yaptıkları yatırımlar (uzun bir süredir verilen emek, sahip olunan ilişkiler gibi) ile başka iş alternatiflerinin olmadığı yönündeki algılamaları önemli bir rol oynamaktadır (Çetin, Basım, & Aydoğan, 2011). Sonuç olarak devam bağlılığına sahip çalışanlar, örgütte kalmaya ihtiyaç duydukları için örgütlerine bağlılık göstermektedirler ve duygular örgüte bağlanmada çok az bir rol oynamaktadır.

c) Normatif Bağlılık (Normative Commitment): Çalışanın kişisel sadakat normlarıyla ilgili olup örgütte kalmayı ve örgüte bağlılık göstermeyi zorunluluk hissiyle kendisine bir görev olarak kabul etmesinin sonucu ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (Bağcı, 2013). Bu anlamda örgüte karşı normatif bağlılığa sahip çalışanlar, zorunluluk ve sorumluluk duygusuyla örgütlerine bağlanmaktadır (Çetin, Basım, & Aydoğan, 2011). Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Bu kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Bayram, 2005). Nitekim Wiener'a (1982) göre çalışanların

örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olmasının nedeni, çalışanların davranışlarının sonuçlarını düşünmeleri veya bir menfaat beklentisi içinde olmalarından kaynaklı olarak değil yaptıkları davranışların doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarıdır. Dolayısıyla bu bağlılık türünde çalışanların kurumlarından ayrılmaları sonucu meydana gelecek maliyetler çok fazla dikkate alınmaz. Çünkü normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumlarına karşı borçlu olduklarını düşündükleri için örgütlerine olan bağlılık zorunluluğu ifade etmektedir (Tekin & Birincioğlu, 2017). Bu bağlamda normatif bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin “doğru” olduğunu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından ayrılmaktadır (Solmuş, 2004: 215). Özetle normatif bağlılık duyguları çok kuvvetli olan çalışanların örgütsel amaç ve hedefler doğrultusunda davranışlar sergilemelerinin veya örgütün üyesi olarak devam etme yönünde kararlılık göstermelerinin asıl sebebi kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu inancından kaynaklanmaktadır. Ancak buradaki mecburiyet kavramı devam bağlılığında olduğu gibi çıkara bağlı olmayıp ahlaki duygulara ve minnettarlık duygusuna dayanmaktadır.

1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların davranışlarını büyük ölçüde şekillendiren örgütsel bağlılık örgütün geleceği açısından hayati öneme sahiptir. Ancak iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen birçok faktörün varlığından söz edilmektedir. Örneğin; çalışanların bireysel özellikleri, örgütün yönetim politikaları, çalışan ile yönetici arasındaki ilişkiler, iş görenin terfi olanakları, örgüt içi adalet ve güven, iş görenin örgüte yapmış olduğu yatırımlar (emek, zaman, emeklilik hakları vb.) örgüt dışında alternatif iş olanaklarının olmasıdır (Allen & Meyer, 1990). Bu kapsamda literatür incelendiğinde çalışanların örgüte olan bağlılığını etkileyen faktörlerin sınıflandırılması konusunda farklı yaklaşımların olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık konusunda yaptıkları çalışmalarla tanınan Mowday, Porter ve Steers (1979) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; bireysel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi olarak dört kategoriye ayırmaktadır. Öte yandan Schwenk (1986) ise bu faktörleri; çalışanların geçmişteki iş deneyimleri, kişisel-demografik

özellikler, örgütsel-görevsel faktörler ve durumsal özellikler olarak sınıflandırmıştır. Bunun yanında Northcraft ve Neale (1990) ise kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç gruba ayırarak incelemiştir. Bu faktörlerin her bir kategorisi farklı derecelerde olmak üzere örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının gelişmesine ciddi manada katkı sağlamaktadır. Literatürde yapılan gruplandırmalar dikkate alındığında genel olarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel ve demografik faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

a) Kişisel-Demografik Faktörler: Örgüt çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir (Northcraft ve Neale, 1990: 47; Balay, 2000: 55). Bu çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasında güçlü bir ilişki olduğu ve çalışanların farklı kişisel özelliklere sahip olmalarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000). Yapılan araştırmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü ve ilgi alanları gibi bazı demografik özelliklerin örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen faktörler arasında yer aldığı ifade edilmiştir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2007). Öte yandan literatürde demografik değişkenlerle örgütsel bağlılığın boyutları arasında etkileşimin olduğu yönünde farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bazı araştırma sonuçlarına göre yaş ve kıdemle birlikte bağlılığın arttığı, eğitim düzeyinin artmasıyla bağlılığın azaldığı ileri sürülürken bazılarında ise böyle bir ilişkinin olmadığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin; alt seviyede çalışanlar için yaş, eğitim, medeni durum vb. bireysel faktörler örgütsel bağlılık algısı üzerinde daha çok etkili olurken, yüksek statüde çalışanlar için örgütsel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir (Bozkurt, 2007: 61). Yine örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda ise demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin nispeten daha az olduğu belirtilmiştir (Bayram, 2005:134).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktör arasında yer alan çalışanların cinsiyeti incelendiğinde, kadın ve erkek çalışanların farklı örgütsel bağlılık seviyelerinin olabileceğini yapılan çalışmalarda ifade edilmiştir. Nitekim sosyal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklar, iş hayatında kadın ve erkek davranışlarına ciddi anlamda etki etmekte, çalışanların iş hayatına ve işe bakışında önemli bir farklılık oluşturmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalardan bazılarında kadın çalışanların

örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2001: 106). Bazı araştırma bulgularına bakıldığında evli kadınların, aile içindeki rolleri nedeniyle çalıştıkları örgüte karşı erkeklerden daha fazla bağlılık gösterebilecekleri iddia edilmiştir. Bu anlamda işin duygusal yoğunluklu olması, kadının da erkeğe göre duygusal yanının daha yoğun olması nedeniyle kadın öğretmenlerin bağlılık algılarını pozitif yönde etkileyebilmektedir (Celep, 2014).

Örgütsel bağlılık ile görev alınan süre arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Bu anlamda Meyer ve Allen (1997: 23)'in yaptığı araştırmalarda genel olarak demografik değişkenlerle duygusal bağlılık arasında zayıf ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırmalarında yaş ve örgütte çalışma süresi arasında bazı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca Cohen (1993: 153)'e göre kişilerin çalışma süresi arttıkça örgütten elde edilen kazançların da arttığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla örgütteki hizmet süresi, örgüte ve kişinin kendisine yaptığı bir yatırım olarak düşünüldüğü takdirde; çalışanın örgütten ayrılması durumunda çalışan daha önce yapılan yatırımla yeni örgütteki alternatifin muhasebesini yapmak zorunda kalacaktır. Bu durumda çalışanın, yatırımlarının sonuçlarını kaybetmemek adına örgütüne daha fazla bağlanması beklenmektedir.

b) Örgütsel-Görevsel Faktörler: Bu faktörler daha çok iş ve çalışma hayatına ilişkin değerlerle ilgilidir. Örgütle ilgili farklı faktörlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisi söz konusudur. Bu anlamda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında örgütsel-görevsel faktörlerin de yer aldığı belirtilmiştir. Bu bağlamda örgüt yapısı, örgüt kültürü, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, örgütsel adalet, rol çatışması rol belirsizliği, ödül ve ceza, kararlara katılım, iletişim, iş arkadaşlarına bağlılık örgüt ve birey arası amaç ve değer uyumu gibi etkenler örgütsel-görevsel faktörler arasında yer almaktadır (Balay, 2000: 44-46). Güvenilir, yenilikçi, açık, uyumlu, etik değerlere sahip olarak algılanan yöneticiler, çalışan performansını artırarak yüksek örgütsel bağlılık için gerekli olan etik iklimi geliştirmeye önemli katkı sağlamaktadır (Güngör & İlişen, 2018).

İlgili literatürde işin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Zira yapılan işin özelliklerinin çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Genellikle çalışanın sorumluluk duygusunu azaltan işlerin bağlılığı azaltabileceği ifade edilmiştir. Yapılan işin pek çok özelliği,

çalışanın sorumluluk algısını etkileyebilir. Bazı mevkiler daha çok sorumluluk taşırlar ve daha yüksek mevkilerde olan insanlar bağlılığa daha çok yatkındırlar. Benzer olarak, bazı işler çalışanlarına daha çok sorumluluk ve kişisel karar alma imkânı tanır ve bu tür görevlerde bulunan çalışanların, daha az özgürlüğe sahip çalışanlara göre daha uygun yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir (Çetin, 2004: 105).

Araştırmalar, örgüt içindeki takım çalışmasının çalışanın bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. Takım çalışması, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin daha samimi ve dostane bir ortam içinde sürdürülmesine olanak sağlamaktadır. Bu samimi ortam da dolaylı olarak örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Zira yapılan araştırmalar, iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkiler olumlu ise örgütsel bağlılığa da olumlu bir şekilde yansıyacaktır (Gül, 2003:135).

Örgütün yönetim tarzı ve bireylerin karar alma sürecine katılımına yönelik faktörler örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Bu kapsamda esnek ve katılımcı yönetim anlayışı ile liderlik tarzları örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı ise karar alma sürecine katılımı engelleyerek bağlılık duygusunun azalmasına neden olmaktadır. İş ortamında kişiye yüklenen sorumlulukların azaltılması, onun bağlılık duygusunu azaltmakta dolayısıyla üst düzey pozisyonlarda görev yapanlar için daha fazla sorumluluk gerektirdiği için, bu pozisyonlardaki kişilerin bağlılığının daha yüksek olması beklenmektedir. Bazı yöneticiler, çalışanlara işlerini nasıl yapacakları konusunda daha fazla serbest alan ve kendi başına karar alma yetkisi tanımaktadırlar. Bu durum, kendisine hareket ve karar verme serbestisi tanınan çalışanlarda daha olumlu tutumların gelişmesine ve bağlılığın artmasına imkân sağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 72-73).

c) Örgüt Dışı Faktörler: Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında örgütsel faktörlerin yanı sıra örgüt dışı faktörler de önemli bir yer tutmaktadır. Bu faktörler arasında bireyin alternatif iş imkânlarına sahip olması ve profesyonellik düzeyi en bilinen örgüt dışı faktörler arasında kabul edilmektedir (Varlı, 2014). Çalışanların alternatif iş olanaklarına sahip olmaları, örgüte olan bağlılıkları üzerinde ciddi anlamda etkili olmaktadır. Genellikle çalışanların birçok iş imkânına sahip olması, örgütsel bağlılık düzeylerini düşürebilmektedir. Bununla yanında, düşük ücretle işe başlayan çalışanların farklı iş olanaklarının bulunmaması zorunlu olarak örgüte

bağlanmasına neden olabilmektedir. Diğer yandan yüksek ücret alan çalışanlar ise aldıkları maaştan memnun oldukları için örgütlerine bağlılık düzeyleri yüksek olacağı için örgütte çalışmaya devam edeceklerdir (Tekin, 2019). Yine çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen bir diğer faktör olarak profesyonellik gösterilmektedir. Profesyonel anlayışa sahip çalışanların, mesleklerine büyük önem verdikleri ve bu nedenle örgütsel bağlılık düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000). Yukarıda belirtildiği üzere örgütsel bağlılığa etki eden faktörlere ilişkin ilgili literatürde birçok değişkenin üzerinde durulmasına rağmen bu faktörlerden her birinin örgütsel bağlılığı farklı düzeyde ve oranda etkilediği ifade edilmektedir.

1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için örgütsel bağlılığı olan bireylere ihtiyaç duymaktadır. Çünkü örgütsel bağlılığı güçlü olan bireyler, örgüt içerisinde daha uyumlu üretken yüksek derecede sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve örgütlere daha az maliyeti olmaktadır. Örgütsel bağlılığı oluşturulmuş bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere göre daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle bireylerin bağlılığı arttıkça göstermiş olduğu performans ve başarı eğrisi de artmaktadır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008). Örgüte bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettikleri görülmekte, ayrıca bu tür iş görenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir (Bayram, 2005). Nitekim Balcı (2003)'ya göre örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu ve doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır. Yine Balay (2000)'a göre örgütlerine bağlılık duyan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanarak emir ve beklentileri gönüllü bir şekilde yerine getirmektedirler. Aynı zamanda bu çalışanlar, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyarak örgütlerinde devam etme noktasında kararlılık göstermektedirler. Finegan (2000)'a göre iş görenin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, birey ve örgüt arasındaki uyumun iyi olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın bir göstergesi olan çalışmaya devam etme ve örgütte kalıcı olma isteği, birey ve örgüt uyumu sayesinde gelişir. Örgütsel bağlılık, bir yandan iş

doyumunu ve performansı artırırken diğer yandan işe devamsızlığı ve işten ayrılma isteğini de azaltır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek bireyler, daha az devamsızlık yaparlar, örgütün amaçlarına daha fazla bağlanırlar. Sonuç olarak, örgütsel bağlılık çalışanların örgütte daha uzun süre kalıcı olmalarını ve örgütün amaçlarını daha kolay kabullenmelerine katkı sağlamaktadır (Sezgin, 2010). Örgütsel bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp aynı zamanda bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahiptir. Bu da yeni işe başlayan çalışanlar için bu kültürün bir parçası olma isteğini artırmak ve örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu doğurur. Bu başarıldığında çalışanlar örgütsel kültürü kabul eder, benimser ve onu değerlerinin bir parçası haline getirirler. İş görenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Güçel, 2013). Çalışanların hedef ve değerleriyle örgütün hedef ve değerlerinin örtüşmesi durumunda örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba sarfetmeyi beraberinde getirmektedir (Karakaya, Karademir, 2013). Bu durum ortaya çıkan ürün veya hizmetin kalitesini olumlu yönde etkileyecektir (Güngör, İlişen, 2018). Örgütsel bağlılığın örgütlere olan bu olumlu katkıları dikkate alındığında ne kadar önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan örgütte mutlu olmayan ve bağlılık duymayan çalışanlarda devamsızlık, işi terk etme, sadakatsizlik, performans düşüklüğü ve hayatlarından zevk alamama gibi sorunlar görülmektedir. Örgütler için bu problemler, büyük mali kayıplara neden olabilmektedir (Karakaya, Karademir, 2013). Sonuç olarak çalışanların örgüte karşı bağlılığının yüksek olması büyük verimlilik ve yerleşmiş örgüt kültürü meydana getirmektedir. Bu yüzden iş görenlerin bağlılığı örgütün başarıya ulaşması açısından büyük önem arz etmektedir.

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

1.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmalarının temeli Barnard (1938) ile Katz ve Khan (1966)'ın çalışmalarına dayanmaktadır. Daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk kez Dennis W. Orrgan'ın Thomas S. Bateman ile 1983 yılında

yayınladıkları “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relation Between Affect and Employee Citizenship” başlıklı çalışmada ortaya atılmış olup daha sonra Organ (1988) tarafından kavramsallaştırılması ve boyutlandırılması yapılmıştır.

Örgütsel davranış alanında önemli olguların başında gelen örgütsel vatandaşlık davranışının temelleri çeşitli teorilere dayandırılmaktadır. Bu teorilerin başında Blau (1964) tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Mübadele Teorisi ile Gouldner (1960)’ın ortaya koyduğu Karşılıklılık Norm Teorisi gelmektedir. Sosyal Mübadele Teorisi’ne göre sosyal ve ekonomik mübadele ilişkisi olmak üzere iki farklı sosyal ilişki mevcuttur. Sosyal mübadele ilişkisinde bireyler arasında karşılıklı ilişkiler zorunluluk çerçevesine dayandırılmamakla beraber bir tarafın ortaya koyduğu davranışa diğer taraf karşılık verir ve bu karşılık zorunluluk ilkesine dayanmayıp gönüllük esasına dayanır. Sosyal değişim kuramında; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını gerçekleştirme niyetlerinin oluşmasında, organizasyon yöneticilerinin adaletli bir şekilde davranmaları ve gösterilen bu davranışların çalışanlar üzerinde bırakmış olduğu izlenime dayandırılır (Keleş & Pelit, 2009). Buradaki temel varsayım, çalışan ve yöneticilerin karşılıklı olarak saygı görme, dikkate alınma, takdir edilme vb. gibi konularda etkin olmak için sosyal ilişkilere girdiği olgusu görülmektedir (Tecimen, 2013). Diğer bir ilişki olan ekonomik mübadele ilişkisinde her iki taraf arasında bir karşılık verme zorunluluğu vardır ve bu genellikle ekonomik nitelik taşıyan bir karşılıktır. Çalışan örgüt ilişkisinin basit bir ekonomik takas anlaşmasından öteye gittiği varsayımına dayanan bu teori çerçevesinde çalışanlar, gelecekte ödüllendirilecekleri ümidiyle işin gerektirdiğinden daha fazla çaba sarf etmektedirler. Sergilenen ekstra çabaların açıklaması niteliğindeki örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi rol gereksinimlerinin ötesinde karşılık beklemezsizin sergilenen örgüte fayda sağlayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Organ, 1997). Sosyal takas teorisi çerçevesinde, örgüt üyelerinin iş tanımlarının ötesinde davranışları ve böylece iyi bir örgütsel vatandaş olmaları beklenmektedir (Akdoğan ve Köksal, 2014: 26). Bu alanda diğer önemli teorilerden olan Karşılıklılık Norm Teorisi’ne göre ise; çalışanlar kendilerine sunulan yarar çerçevesinde örgütün amaçlarına hizmet edecek davranışlar sergiler (Beğenirbaş & Meydan, 2012: 166-167; Gürbüz, 2006: 52). Karşılıklılık kuramında; bireylerin kendine yardımda bulunan diğer bireylere şükran ve minnet duygusu içinde olarak yardımda bulunmak istemeleri ya da gerçekleşen yardım

karşısında yardım eli uzatan bireyin zarara uğramamaları gerektiği düşünceleri ile hareket edildiği olgusunu temel almaktadır (Geçgel, 2011). Kısaca yöneticilerin astlarına adil tutum sergilemesine bağlı olarak çalışanların karşılık verme isteği ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olduğu savunulmaktadır.

Yönetim bilimi alanında örgütlerde çalışanların sergiledikleri davranışlar, biçimsel rol davranışları ve biçimsel olmayan davranışlar olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Başaran, 2008: 336). Biçimsel rol davranışı, iş ve yönetim açısından kabul edilen ve beklendiği şekilde gerçekleştirilmesi istenilen davranışları ifade etmektedir. Bu tür davranışlar; resmi örgütlerdeki yapılar, sistemler, politikalar, kurallar ve etkin üretim tekniklerinin uygulanmasıyla ilgili olup (Organ, 1988) çalışanlar bu tür davranışları yerine getirmedikleri takdirde örgütün sağladığı olanaklardan kazanç elde edemeyebilirler veya işlerini kaybedebilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:332). Diğer yandan biçimsel rol davranışlarının tersine gerçekleştirilmesi zorunlu olmayan ancak çalışanların gönüllü olarak örgüt yararına sergiledikleri olumlu davranışlar da söz konusudur (Çelik, 2007: 110-112). İşte örgütlerde çalışanların sergilediği biçimsel olmayan bu tür davranışlar “prososyal örgütsel davranış” (prosocial organizational behavior), “fazladan rol davranışı” (extra-role behavior), “örgütsel vatandaşlık davranışı” (organizational citizenship behavior) gibi terimlerle isimlendirilmektedir. Bu çerçevede prososyal örgütsel davranışlar; belirlenmiş rol davranışlarının yanı sıra biçimsel rol tanımlarında yer almayan fazladan rol davranışlarını içermektedir (Brief ve Motowidlo, 1986). Diğer bir deyişle prososyal davranışlar, belirlenmiş rol davranışlarının yanı sıra, biçimsel rol tanımlarında yer almayan ekstra rol davranışlarını da kapsayan geniş bir kavramdır (Kamer, 2001). Fazladan rol davranışları, çalışanların işin temel gereklilikleri dışında, kendi tercihleriyle sergiledikleri davranışları ifade eder. Bu davranışlar genellikle örgütün etkinliğini artırma, iş birliğini teşvik etme ve çalışma ortamını olumlu bir şekilde etkileme amacını taşır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, prososyal örgütsel davranışların fazladan rol davranışları içerisinde kabul edilmektedir (Smith, Organ ve Near, 1983).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının tanımına geçmeden önce vatandaşlık kavramının tanımlanması konu bütünlüğü açısından faydalı olacaktır. Türk Dil Kurumu (2021) tarafından yayımlanan sözlük incelendiğinde vatandaşlık kavramı

ile yurttaşlık kavramı aynı anlamda ele alınmakta ve bu kavram “Yurttaş olma, bir yurtta doğup büyüme veya yaşamış olma durumu” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalara göre vatandaşlık, bir yere ait olma, belirli bir bölgede varlığını sürdüren topluluğun üyesi olma durumunu ifade etmektedir. Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışı farklı açılardan incelenmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olarak çeşitli tanımlamaların yapıldığını görmekteyiz. Podsakoff ve Mackenzie (1994)’e göre yöneticilerin iş ve performans değerlendirmelerini etkilemek amacı ile iş görenler tarafından ortaya çıkarılan ve isteğe bağlı olan ekstra rol davranışı olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanımlamayı yapan Greenberg ve Baron (2000)’e göre ise bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği sorumlulukların ötesine geçerek istenenden daha fazlasını yapmasıdır. Bununla birlikte alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ilk kez kullanan Organ (1988: 4)’a göre organizasyonların işlevsel verimliliğini destekleyip artıran, dolaylı veya açık olarak ödül sisteminde tanımlanmayan çalışanların gönüllülük esasına göre göstermiş oldukları davranışlardır. Bu tanımlama dikkate alındığında ÖVD’ne resmi görev sorumlulukları temelinde zorlanabilecek ne de mükâfatlandırmanın sözleşme ile garanti edilmesi suretiyle gösterilebilecek örgütsel açıdan faydalı davranış ve jestleri ifade etmektedir. Bu manada ÖVD, katılımcıların yaptırımlar veya resmi teşvikler olmaksızın tercih etmeyi ya da reddetmeyi seçebilecekleri resmi olmayan katkılardan oluşur. Nitekim Organ (1988)’ın tanımlamasından hareketle örgüt içerisinde sergilenen bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilebilmesi için aşağıdaki özellikleri taşıması gerekmektedir:

1. Örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi kişinin takdirine bağlıdır ve gösterildiğinde ödüllendirilmez, gösterilmediğinde ise cezalandırılmaz.
2. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın iş tanımı içinde doğrudan veya dolaylı olarak yer almaz.
3. Çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemek için özel bir eğitim almak zorunda değildir ve bu davranış bütün olarak örgütün işlevselliğini artırır.

Bu özellikleri taşıyan davranışlar ilgili yazında örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmekte olup bu davranışlar, gönüllülük temelinde, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak örgütsel amaçlara ulaşılmasında yardımcı olmaktadır (İşbaşı, 2000). Örneğin herhangi bir sebeple işine gelemeyen çalışma

arkadaşlarına yardımcı olunması, resmi olarak yapılması zorunlu olmayan fakat örgüt açısından faydalı olabilecek şeylerin gönüllü yapılması, göreve yeni başlayan çalışanlara sosyalleşmeleri için yardımda bulunulması, kurum çalışanlarının zorlukları aşmaları için destek olunması, örgütün idareci ve idari yardımcılarına ihtiyaç duyduklarında yardımcı olunması, onlara destek verilmesi, örgüte katkıda sağlayacak farklı düşünceler önerilmesi, karar alma sürecinde katılım gösterilmesi ve herhangi bir nedenle işe gelemeyeceği zamanlarda önceden haber verilmesi gibi davranışlardır. Ayrıca eğitim örgütleri açısından; öğretmenin ekip çalışması içerisinde yer alması, ihtiyaç anında meslektaşlarına yardım etmesi, ihtiyaç duyan öğrencilere yardım için okulda bir süre daha bulunması, öğrencilere yönelik notlar tutması, evde ders planı yapması, okulunu desteklemek için spor etkinliklerine katılması gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir (DiPaola, Tarter, & Hoy, 2005). Bu çerçevede örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenlerin sosyal durumuna ya da kişiliğine bağlı olarak örgüte veya iş yerindeki özel bir bireye yardımcı olma gönüllülüğünün bir sonucu olarak gerçekleşmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin yapılan tanımların ortak noktasına bakıldığında, bu davranışların örgütte gönüllülük esasına dayalı bir anlayış içinde sergilenen rol fazlası davranışlar olduğu katkı sağladığı anlaşılmaktadır (Brief ve Motowidlo, 1986). Ayrıca örgütün işlevselliğine biçimsel olmayan katkılar sağlaması, iş sözleşmesinde tanımlanan biçimsel rollerin dışında olması, örgüt yöneticileri tarafından çalışanların bu tür davranışları sergilemesi için örgüt yöneticileri tarafından herhangi bir yaptırım ve zorlamaya maruz bırakılmamaktadır. Ayrıca bu tür davranışlar biçimsel ödül sisteminde tanımlanmadığı için ödüllendirileceğinin de garantisi bulunmamaktadır (Gürbüz, 2007: 7; Organ, 1990: 46). Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüte, yönetime, gruba ya da bir bireye yardımcı olabilecek olumlu davranışları içermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının kaynağının ve uygulayıcısının birey olması ve örgüte katkı sağlaması nedeniyle birey ve örgüt bu davranışların ana unsurlarını meydana getirmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, vatandaşlık gönüllülüğü esasına dayanmasına rağmen, her olumlu davranış otomatik olarak örgütsel vatandaşlık kapsamına girmemektedir. Bu bağlamda bir davranışın örgütsel vatandaşlık olarak kabul edilebilmesi için bazı ölçütleri taşıması gerekmektedir. İlk

olarak, davranışın örgütün amaçlarına uygun olması gerekmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hedeflerini destekleyen ve örgütün genel işleyişine katkı sağlayan davranışları içermektedir. Bu nedenle, bireyin gösterdiği davranışın örgütün amaçlarıyla uyumlu olması önemlidir. İkinci olarak, davranışın yöneticiler tarafından onaylanması önemlidir. Örgütün yöneticileri, örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmek ve desteklemek için bir ortam oluşturmalıdır. Davranışın yöneticiler tarafından değerli görülmesi, çalışanları bu tür davranışları sergilemeye teşvik edecektir. Üçüncü olarak, davranışın diğer iş arkadaşları tarafından kabul edilebilir olması gerekmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, takım çalışmasını ve iş ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle, davranışın diğer çalışanlar tarafından saygı görmesi ve desteklenmesi önemlidir (Özdevecioğlu, 2003: 118-119). Bu ölçütlerin tamamı, örgütün işleyişine katkı sağlayan ve işyerinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturan davranışları belirlemek için önemli rol oynamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt çalışanlarının gönüllü katılımıyla gerçekleşmekte, çalışanlardan beklenen biçimsel davranışların ötesini ifade etmekte olup temel olarak ikiye ayrılmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006; Polat, 2007). Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı, aktif bir şekilde örgütsel yapıya katılım sağlama ve çalışma arkadaşlarına yardımcı olma, yenilikçi olma, gönüllü olma ve görevini zamanında yapma gibi olumlu tutumları gerçekleştirmeyi ifade etmektedir. İkinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı ise iş arkadaşları ile gereksiz yere tartışma, hata bulma, yakınma, sürekli şikâyet etme gibi örgütsel yapıya zarar verecek istenmeyen davranışlardan kaçınmayı ve uzak kalmayı ifade etmektedir. Dolayısıyla her iki davranış türünün de örgütün amaçlarına daha etkin bir şekilde ulaşmasını sağladığı söylenebilir. Örgüt içinde bu tür davranışları sergileyen bireyler iyi vatandaş olarak değerlendirilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Dolayısıyla her iki örgütsel vatandaşlık davranışı türü de örgütte olması istenen ve örgütün faaliyetlerine, başarısına, sürekliliğine, verimliliğine ve imajına katkı sağlamaya yönelik davranışlardan oluşmaktadır.

1.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Alan yazında örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına ilişkin kavramın nasıl sınıflandırılacağı konusunda araştırmacılar arasında tam bir fikir birliğinin

olmadığı ve farklı araştırmacılar tarafından çeşitli sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir (Organ, 1988; Graham, 1991; Van Dyne vd., 1994; Podsakoff vd., 2000). Ancak literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda genellikle Organ (1988) tarafından sivil erdem, özgecilik/diğerkâmlık, vicdanlılık/ileri görev bilinci, sportmenlik/centilmenlik ve nezaket olmak üzere beş boyutlu sınıflandırmanın temel alındığı görülmektedir. Bu çalışma kapsamında Organ (1988)'ın yapmış olduğu vatandaşlık boyutları kullanılmıştır.

a) *Yardımseverlik (Özgecilik)*: Çalışanın örgütle ilgili problemlerde veya görevlerde herhangi bir ödül beklemezsizin çalışma arkadaşlarına doğrudan ya da dolaylı yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988; Karacaoğlu ve Güney, 2010). Diğer bir deyişle bir çalışanın örgütteki diğer meslektaşlarının görevlerini yerine getirmelerine içtenlikle ve gönüllü olarak yardım ederek onların iş performansını ve verimliliğini artırmaya yönelik davranışta bulunmasıdır (Ölçüm, 2004: 20). Örgüt içinde işbirliğinin ortaya çıkmasının sağlanmasında etkili olan özgecilik davranışlarıyla ilgili olarak; çalışanlara yardımcı olmak, sağlık sorunları nedeniyle geç kalan arkadaşların işlerini üstlenmek, yeni çalışanların gönüllü olarak işe uyum sağlamasına yardımcı olmak, iş arkadaşlarının ihtiyaç duyduğu veya sağlayamadığı malzemeleri sağlamak örnek olarak verilebilir (Gürbüz, 2006). Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu, örgüt içinde çalışanların birlik ve beraberliğini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak bu tür davranışlar, bireylerin performanslarını artırarak örgüt verimliliğine ciddi manada katkı sağlamaktadır.

b) *Vicdanlılık (Bilinçlilik)*: Vicdanlılık, örgüt çalışanlarının kendilerinden beklenen minimum görev ya da rol davranışının ötesinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışları ifade eder (Sezgin, 2005). Örneğin örgüt çalışanlarının mesai ücreti almaksızın fazla mesaiye kalması, çalışanın kötü hava koşullarına rağmen işe gelmesi, örgüt içindeki toplantılara düzenli olarak katılması, çay, kahve molaları ve yemek aralarını dikkatli kullanması, örgütün su, elektrik ve yakıt gibi kaynaklarını tasarruflu kullanması gibi davranışlar vicdanlılık boyutuna örnek olarak verilebilir (Akatay, 2009; Ece, Algur, 2020). Ayrıca yardımseverlik ile vicdanlılık boyutu arasında belirgin farklar söz konusudur. Buna göre özgecilik boyutunda bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek üzere davranışta bulunurken vicdanlılıkta ise belirli bir kişiye değil

genel olarak örgüt yararına birtakım davranışlarda bulunmaktadır (İşbaşı, 2000: 27). Ayrıca vicdanlılık boyutunda örgütün planlama, sorun çözme ve yaratıcılık gibi süreçleri geliştirilmektedir. Bundan dolayı vicdanlılık boyutunun örgütsel etkililiğe katkısının oldukça fazla olduğu söylenebilir.

c) *Nezaket*: Örgüt içerisinde bireyler arasındaki iş bölümünden kaynaklı olarak meydana gelen olumlu iletişim olarak tanımlanabilir (Podsakoff vd., 2000; Özdevecioğlu, 2003). Yani bir örgütte birlikte çalışan kişilerin görev konusunda birbirlerini uyarması, fikir vermesi ve göreve ilişkin hatırlatması anlamına gelir (Ece, Algur, 2020). Bu boyuttaki davranışların ortak özelliği, herhangi bir sorun veya problem ortaya çıkmadan önce örgüt üyelerinin uyarılması şeklinde ortaya çıkan davranışlardır. Bir karardan etkilenebilecek kişilerin görüş ve düşüncelerini dinlemek, kurum içindeki önemli konularda diğer çalışanlara bilgi vermek, çalışma arkadaşlarının hak ve ayrıcalıklarına saygı göstermek, genel konularda hatırlatma ve danışmanlık yapmak nezaket boyutunda yer alan davranışlara örnek olarak verilebilir (Gürbüz, 2006). Bu özelliğinden dolayı örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutundaki davranışlar, örgütsel sorunların ortaya çıkmadan önlenmesinde önemli rol oynar ve zamanın etkin ve yapıcı kullanılmasına yardımcı olur. Aslında özgecilik ve nezaket boyutları birbiriyle benzerlik gösteren iki kavramdır. Aralarındaki temel fark ise özgecilik boyutunun problem ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları nezaket boyutunun ise problemin ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları içermektedir (Sezgin, 2005). Özetle nezaket boyutunda örgüt içerisinde çıkabilecek sorun ve problemlerin önlenmesi için örgüt üyeleri önceden uyarılmaktadır.

d) *Centilmenlik (Sportmenlik)*: Örgüt çalışanlarının çalışma ortamında gerginliğe ve çatışmaya sebep olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları ve önemsiz sorunlardan dolayı şikâyetle bulunmamaları anlamına gelir (Organ, 1990: 96). Bu boyutta sorunları büyütmeden işle ilgili konularda yakınmamak, örgütsel sorunlara tahammül etmek ve sorunlu dönemlerde dahi iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde tartışmaya yol açmayacak şekilde davranmak ve onlara saygılı olmak centilmenliğe örnek olarak verilebilir (Organ, 1988; Podsakoff, vd., 2000). Yani çalışanların kurumlarına karşı pozitif bir tutum sergileyerek gönüllü olarak çalışmaları (Sezgin, 2005) centilmenliği ifade eden davranışlardır.

e) *Sivil Erdem*: Örgütsel vatandaşlık davranışının son boyutu olan sivil erdem boyutu, örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılmayı ifade eder (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Örgütün gelişimine destek verme davranışı olarak da kabul edilen bu tür davranışlarda bireysel tercihler söz konusudur. Örgüt politikalarına ve karar alma süreçlerine gönüllü katılım, düzenlenen toplantı, forum ve eğitim faaliyetlerine katılım, örgüt bünyesinde düzenlenen sosyal etkinliklere katılım ve destek gibi davranışlar sivil erdem boyutunda yer alan vatandaşlık davranışlarını oluşturmaktadır (Sezgin,2005). Bu yanında örgüt içinde yapılan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün amaçlarına uygun olarak alınan kararlara destek olma, kurumdaki gelişmelere ayak uydurma, örgüt içindeki değişimlerde diğer iş görenler tarafından benimsemesinde aktif rol oynamak, örgüt içindeki ilan ve duyuru panosunda azami derecede faydalanma örgütle ilgili olumlu düşünceleri iş arkadaşlarıyla paylaşma, kendisinden istenmediği halde iş görenlerin kendisini geliştirici kurslara katılmaları gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Organ; 1988: 11). Tüm bu örneklerden hareketle çalışanların örgütün imajına katkıda bulunacak etkinliklere katılmaları sivil erdem davranışı olarak nitelendirilmektedir.

1.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütler açısından önemi dikkate alındığında, bu tür davranışların oluşmasında etkili olabilecek faktörlerin neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir. ÖVD'ye etki eden faktörleri Podsakoff vd. (2000) bireysel özellikler, görevin özellikleri, örgütsel özellikler ve lider davranışları olmak üzere dört başlıkta ele almıştır.

a) *Bireysel özellikler*: Bireysel özellikler, çalışanların örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. Bireysel faktörler; kişilik özellikleri, demografik özellikler ve gereksinimler başlıkları kapsamında ele alınarak açıklanmıştır (Alanoğlu, 2014). Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleri; örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesindeki temel belirleyicilerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan çalışanların kişilik özellikleri, onların bir görevi yerine getirme veya sürdürme konusundaki yaklaşımları üzerinde belirleyici olmaktadır (Demiröz, 2014: 18). Örneğin öz saygısı olan, başarı için çalışan ve sorumluluk bilinci olan çalışanlar işbirliğinde bulunmaktan ve örgütün sorunlarından kaçınmayarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Kişilik

özelliklerinin örgütsel davranış ve performans üzerinde etkisinin olabileceğini ortaya koyan araştırmalar söz konusudur. Nitekim bireyin kişilik özelliklerinin, iş memnuniyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme boyutları üzerinde etkili olduğu savunulmaktadır. Bunun yanında moral faktörleri, fazladan rol davranışlarının belirleyicisi konumundadır. Nitekim yapılan araştırmalarda, çalışanların duygusal durumlarının onları daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye zorladığı görülmüştür. Aynı zamanda örgüt çalışanlarının kendilerine olan saygı ve özgüveni; iyimser ve dışa dönük kişilik yapıları, hırslı olmaları ve başarıya olan tutkusu, soyut düşünebilme yeteneği ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında olumlu yönde ilişki olduğu bulunmuştur (Memduhoğlu & Yılmaz, 2010). Bu bağlamda iyimser insanlar yüksek iç motivasyona sahiptir ve her şeyin yoluna gireceğine inanırlar. Bir şey yaparsam sonucun değişeceğine inanırlar ve pes etme tavrı sergilemezler. İyimser insanların işlerinde daha başarılı oldukları görülmüştür (Kalaycı, 2007). Bunun yanında olumlu psikolojik özelliklere sahip kişilerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini ve çalışanlar için olumlu bir ruh hali yaratıldığında kişilerin özgecil davranışlarının arttığını göstermiştir. Yine dışa dönük özelliklere sahip kişiler, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma olasılıkları daha yüksektir. Ancak daha içe dönük ve nevroitik bireyler, diğer insanların sorunları ve örgütsel talepleri ile başa çıkmak için gerekli duygusallıktan yoksundurlar ve kendi endişeleriyle çok meşgul oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemezler (Smith, Organ ve Near, 1983). Anti-sosyal veya içine kapanık çalışanların, diğer meslektaşlarıyla iyi iletişim kuramadıkları ve yalnızca kendi sorunlarıyla ilgilendikleri için örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıkları daha zayıftır. Bu tür çalışanlar genellikle olaylar karşısında karamsardır, özgüvenleri yoktur ve bu nedenle yardım etme davranışından yoksundurlar. İş yerinde pasif olarak kişisel görevleri tamamlamaya odaklanırlar (Özyurt, 2010: 26). Çalışanların demografik özelliklerine gelince cinsiyet değişkeni ile ÖVD arasında bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, ÖVD'nin özgecilik boyutunda yer alan yeni işe alınanlara yardım etmek, kadınlar tarafından rol tanımlayıcı bir davranış olarak değerlendirilirken, erkekler için bu iş rol fazlası davranış olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan ÖVD'nin sivil erdem boyutu içinde değerlendirilen örgütteki önemli olmayan konulardan şikâyet etmeme davranışı

kadın çalışanlara göre erkek çalışanlar arasında daha fazla yaygındır (Karaca, 2016) Bu durum kadın çalışanlar için rol fazlası davranış olarak değerlendirilmektedir.

b) Görev Özellikleri: ÖVD'nin ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer faktör ise görev özellikleridir. Bu anlamda çalışanın işini yapması için motivasyonu, görevin özerkliği, anlamlılığı, geribildirim, özdeşleşme, rutinleşme, bağımlılık, hedef bağımlılığı ve görevin tatmin edici doğası başlıca görev özellikleri arasında yer almaktadır (Organ, vd., 2006:109). Çalışanların yaptıkları işin özelliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermemeleri arasında ilişki söz konudur. Çalışanlara verilen görevler, onların yetenek ve bilgi düzeyinin yanı sıra sahip oldukları diğer özellikleriyle uyum sağladığında, onların verilen görevleri daha arzulu bir şekilde yapmalarını sağlayarak olumlu yönde performans sergilemelerini sağlamaktadır (Oran-Çınar, 2019). Birey için anlamlı ve çekici görevler, kendini kontrol etmeyi sağlayan bir yönetim tarzı ve sorumluluk veren çalışma ortamı, iş doyumu; içsel motivasyonu ve örgütsel bağlılığı yükselterek örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesini sağlamaktadır (Demiröz, 2014: 21). Bunun yanında çalışanın işinden memnuniyet duyması, göreviyle ilgili sahip olduğu olumlu etkiyi çevresindeki arkadaşlarına hissettirmesine ve işyerini tüm çalışma arkadaşlarıyla kendisini mutlu edebilecek bir ortam halinde görmesine, bu olumlu izlenimi dolayısıyla etrafındaki çalışma arkadaşlarına daha fazla yardımcı olmasına sebebiyet vermektedir (Kamer, 2001). İşgören çalıştığı işten dolayı mutluluk ve huzur duyuyorsa ve olumlu düşüncelere sahipse bu iş gören yaptığı işten tatmin olmaktadır. Bu durum iş göreni gerek çalışma arkadaşlarına gerekse çalışma ortamına karşı gönüllülük esasına dayalı örgütün imajına katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeye teşvik edebilmektedir (Koçak, 2019). Nitekim Beşiktaş (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda İşinden tatmin olan çalışanların örgüte yönelik gönüllü davranışlar sergileme eğilimi içinde oldukları tespit edilmiştir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimi göstermelerinde etkili olduğu ifade edilen bir diğer faktör ise görevin zorluğu ve geri bildirim eksikliği gibi işin özellikleriyle ilgilidir. Örgüt çalışanlarını resmi kurallara uymaya zorlayan ve vatandaşlık davranışlarının performans üzerinde olumsuz etkileri olacağı kabul edilen meslekler, bu davranışları çalışanlar için olanaksız hale getirmektedir (Ala, 2010). Bunun yanında görevin sınırlarının katı bir şekilde çizilmiş olması, görevin zor olması,

çalışanın geri bildirim alabilmesi ya da görevin anlamlı olması gibi göreve ilişkin özelliklerin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimleri üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Kendirligil, 2006: 70-71). Örgütteki görevin düzenli geribildirim ve otonomi sağlayacak şekilde planlanması durumunda iş görenlerin kendi davranışlarını kontrol etmelerine ve bireysel kontrollerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Nitekim anlamlı görev, otonomi ve geribildirim gibi çalışanların sorumluluk duygusunu artıran iş özellikleri iç kaynaklı güdülerin oluşmasını en üst düzeyde ortaya çıkarmaktadır. Örgütteki resmi iş tanımları bunları desteklesin ya da desteklemesin önemli iş sonuçları üzerinde birey kişisel gücünü hissettirmek zorundadır. İç kaynaklı güdülenmeyi destekleyen görev özellikleri, işi psikolojik olarak daha anlamlı kılan niteliklerdir. Bu yüzden bir işe ait bazı özellikler, iş görenin hissettiği sorumluluk duygusunun düzeyini artırabilmektedir. İş özelliğinin etkisine bağlı olarak oluşan güçlü aidiyet ve sorumluluk duygusu örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağlayabilmektedir (Güven, 2006: 31). Öte yandan çalışanların devamlı olarak aynı işi yapmalarının ÖVD'nin sergilenmesinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Karaca, 2016). Bu kapsamda işin rutinliği, görevlerin önemi, özerklik ve geri bildirim gibi faktörler de vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin, işin rutin olması ve monoton olması, çalışanların motivasyonunu düşürerek vatandaşlık davranışının sergilenmesinde olumsuz etki oluşturabilmektedir. Diğer yandan, çalışanlara işlerinde özerklik verilmesi, sorumluluk duygusunu artırabilir ve vatandaşlık davranışını teşvik edebilir. Ayrıca, çalışanlara düzenli geri bildirim sağlanması, performanslarını değerlendirmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olarak vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkileyebilir (Dede, 2019). Tüm bu açıklamalar ışığında çalışanların örgütün özelliklerine yönelik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi arasında kuvvetli bir ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

c) Örgütün Özellikleri: Çalışanların örgütsel vatandaşlık sergileme eğilimlerini etkileyen bir diğer faktör ise çalışanın ait olduğu örgütün özellikleri ile ilgilidir (Kendirligil, 2006: 66). Bu bağlamda örgüt çalışanları, kurumlarının nitelikli ürün ve hizmetlere değer verdiğine inandıkları takdirde daha fazla gönüllü davranışlar sergilemektedirler (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). Çalışanlar; katılıma önem verildiğini düşünürlerse örgüt içerisinde daha çok bağlanma ve katılımcı vatandaşlık

davranışlarını sergilemektedirler. Ayrıca yeniliğe ve iş birliğine değer verildiğini kabul ederlerse yenilikçi ve işbirlikçi davranışlarını artırır. Toplumsal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü için önemli olduğuna inanan bireyler, buna bağlı olarak daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir (Karaca, 2016). Ayrıca örgütün içinde bulunduğu sektör, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gibi örgütsel özellikler örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde önemli rol oynamaktadır (Karaman ve Aylan, 2012: 43). Bu açıklamalara bağlı olarak bir örgütün ne istediği, özellikleri ve kişilikleri örgütteki çalışanların davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Çalıştığı kurumun amacını, değerlerini bilen ve kurumu için neyin önemli olduğunu anlayan örgüt çalışanları buna uygun örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerdir (Samancı, 2006: 37). Ayrıca grup uyumunun, özgecilik, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem ile önemli olarak ilişkili olduğu; algılanan örgütsel desteğin, çalışanların özgeciliği ile önemli ölçüde ilişkili olduğu lider kontrolü dışındaki ödüllerin, özgecilik, nezaket ve vicdanlılık ile negatif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Podsakoff vd., 2000). Özetle çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesi, örgütsel özellikler tarafından büyük oranda etkilenmektedir.

d) Liderin Özellikleri: ÖVD'ye etki eden temel faktörlerden biri de yöneticilerin sergiledikleri liderlik özellikleridir. Bu kapsamda lider karakteristikleri içinde yardımcı ve destekleyici liderlik, liderin ödül ve ceza davranışları, lider-üye etkileşimi, hizmetkâr liderlik, liderin güçlendirme davranışı, işlemsel liderlik ve lider üye etkileşimi başta olmak üzere özellikle dönüşümcü liderlik davranışının ÖVD'nin sergilenmesi üzerinde belirleyici etkisinin olduğunu belirtmişlerdir (Organ vd., 2006; Podsakoff vd., 2000).

Örgüt yöneticileri, çalışanlarıyla karşılıklı iyi bir iletişim kurdukları takdirde çalışanlarda minnet duygusu meydana getirerek örgüt faydasına yüksek performans sergilemelerine katkı sağlamaktadırlar. Nitekim bu hususta yapılan bir çalışmada, örgüt yöneticileri tarafından sergilenen dönüşümcü liderlik davranışı ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Aslantaş ve Pekdemir, 2007). Liderlerin iş yerindeki görevlileri teşvik etmesi, onlara destek olması, önemli ve güvende olduklarını hissettirmesi ile çalışanların performanslarını artırması arasında yüksek bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Çalışanlar liderlerin bu davranışı karşısında örgütlerine olan bağlılık duyguları artarak örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmaktadırlar (Erok,

2018). Çalışanla yöneticiler arasındaki ilişkinin niteliği, liderlerin adil, dürüst ve güvenilir olması iyi performansa dair memnuniyetini ifade etmesi gibi özellikler çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi üzerinde etkili olmaktadır (Tekin, 2019). Dolayısıyla lider davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesin kritik bir role sahiptir. Tüm liderlik davranışları ile çalışanın vatandaşlık davranışı sergilemsi arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Çünkü liderin kurum içindeki çalışanlarının ihtiyacını gidermesi ve onlara yol göstermesi hem kendisi açısından bir örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebileceği gibi hem de gösterdiği bu destek çalışanlar açısından örnek bir davranış olarak kabul edilecektir. Bu sayede lider yanında çalışan görevlilerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini sağlayacaktır (Güven, 2006: 32). Örgüt içerisinde yöneticilerin adalet anlayışları ve yaklaşımları da ÖVD'ni etkilemektedir. Nitekim örgüt içerisinde eşitsizlik olduğunu hisseden çalışanların, örgüte katkı sağlayacak örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az sergiledikleri ifade edilmektedir (Ala, 2010). Dolayısıyla örgüt içerisinde çalışanların vatandaşlık davranışı sergilenmesinde liderin önemli rolünün olduğu ifade edilmiştir.

1.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

ÖVD, örgütün genel performansına ve verimliliğine çok farklı şekillerde katkı sağlamasından dolayı üzerinde yaygın olarak çalışma yapılan konular arasında yer almaktadır. Nitekim örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan ilk çalışmalar genellikle bu kavramın sebeplerini ve boyutlarını incelemeye odaklanmıştır. Bu araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışının neyin sonucu olduğunu ve nasıl ortaya çıktığını anlamaya yönelik önemli bulgular sağlamıştır. Öte yandan son yıllarda yapılan araştırmalar ise daha çok örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarına odaklanmaktadır (Ünal, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların birbirlerine ve kuruma olan bağlılıklarını sağlama, kurum genelinde çalışanların performansını artırma ve çalışanlardan kaynaklanan giderleri azaltma hususunda birçok fayda sağlamaktadır (Demirel ve Tohum, 2018). Örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışı idari açıdan verimliliği artırmakta, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmakta, idarecilerin örgütün sürekliliğini sağlamak için harcadığı zamanı tasarruf etmelerine yardımcı olmakta, çalışanlar arasında uyumu sağlamakta, örgütün sürekli olarak

değişen teknolojiye uyum yeteneğini geliştirmekte ve çalışanlar için örgütü daha çekici hale getirmektedir (Akatay, 2008). Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmekte ve etkin bir koordinasyon sağlayarak örgütte verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Ölçüm Çetin, 2004). Bu bağlama örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen çalışanlar, örgütün kıt kaynaklarını daha etkin bir şekilde kullanarak örgüt verimliliğini arttırmaktadırlar. Aynı zamanda örgütteki takım üyeleri ile diğer iş grupları arasındaki ilişkilerin koordineli bir şekilde sürdürülmesine neden olmaktadır. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışları örgüt içi sosyal sermayenin oluşturulmasına öncülük ederek örgütsel başarının artmasına katkı sağlamaktadır (Organ vd., 2006). Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt performansının istikrarını sağlamanın yanında çevresel değişiklikler nedeniyle oluşabilecek uyum probleminin çözümüne de katkı sağlar. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem bireysel hem de örgütsel performansla olumlu yönde ilişkisi olduğu için örgütün verimliliğine fayda sağlamaktadır (Sezgin, 2005). Nitekim Podsakoff ve Mackenzie (1997: 136)'a göre örgütsel vatandaşlık boyutlarından yardımcı olma, sivil erdem ve gönüllü olma boyutlarının çalışanların performanslarını direkt olarak etkilemektedir. Çalışanların işlerini özenle yapmaları, yöneticilerin astlarına daha fazla yetki ve sorumluluk vermelerine olanak sağlamaktadır. Bu durumda yöneticiler, çalışanların kontrol ve gözetimine daha az zaman ayırmaktadır. Ayrıca, çalışanların zor şartlar altında bile centilmenlik göstererek işlerinden ve arkadaşlarından daha az şikâyetçi olmaları, zor şartlara katlanarak yüksek verimlilikle çalışmaları da yöneticileri olumsuz şikâyetlerle uğraşmaktan alıkoymaktadır.

Çalışanların sergiledikleri vatandaşlık davranışları, örgütün sosyal yapısını sağlamlaştırmakta ve örgütteki çatışmaları önlemektedir. Bu durum hem örgütün etkililiğini hem de performansını yükseltmektedir (Sezgin, 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içinde yardımlaşma ve dayanışma davranışlarını artıran önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Yardımlaşma davranışı sayesinde örgüt içinde bilgi akışı artar ve takım çalışması güçlenmektedir. Yeni katılanlar, örgüt içindeki yardımlaşma sayesinde hızla sosyalleşerek, örgüt kültürünü benimsemekte ve böylece takımın bir üyesi haline gelmektedir. Nitekim örgütsel vatandaşlık davranışının bir boyutu olan nezaket boyutunun göstergelerinden olan üstlerini ve iş arkadaşlarını

bilgilendirme davranışı, takım çalışmasının verimliliğine katkı sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003:119). Yine örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından olan özgecilik ve vicdanlılık davranışlarının iş tatminiyle ilişkili olduğu ve iş tatmininin birçok faktörden etkilendiği belirtilmektedir. Bu faktörlerden biri, çalışanların işlerini yaparken duydukları mutluluktur. İnsanlar, bir şeye ve bir yerlere faydalı olduklarını hissettikleri sürece mutlu olurlar ve yaptıkları işlerden büyük keyif alırlar. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar, işlerini tam olarak yerine getirmenin yanı sıra diğer çalışanlar ve yöneticilerin sorunlarına destek olurlar. Bu durum, çalışanların işle ilgili tatminlerini artırmaktadır (Ertürk, Yılmaz, vd., 2004: 192). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgütlerini önemsemeyi ve örgütleri için büyük fedakârlıkta bulunmayı gerektirmektedir. Bu fedakârlık, çalışanların örgütleri için sorumluluk hissetmeleriyle gerçekleşebilir. Çalışanlar, kendilerine güvenilerek verilen yetki ve sorumlulukları denetim olmadığında bile titizlikle yerine getirirlerse ve bu davranışları bir kültür, alışkanlık haline getirirlerse, yöneticilerin işlerini kolaylaştırmaktadırlar. Örgüt içinde geliştirilen bu kültür, çalışanların sorumluluk duygularını da artırmaktadır (Çelik, 2007:152). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeyleri ile örgütte iş başarı düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki söz konusudur. Bu durum, örgüt yöneticileri açısından çok önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Çünkü çalışanların iş başarı düzeylerine yönelik algılarının artması, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında ciddi manada katkısı olmaktadır. Bu kapsamda örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün sosyal mekanizmalarındaki etkinliği kolaylaştırmakta, örgüt içi anlaşmazlıkları azaltmakta, çalışanlar arası takım ruhunu ve iş grupları arasındaki ilişkileri güçlendirmektedir (Kendirligil, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışlarına örgütün ödül sistemi tarafından önem verilmemesine ve dikkate alınmamasına rağmen örgüte uzun vadeli kalıcılık ve gelişim açısından gerekli olan uyumu, değişimi ve gelişimi sağlamaktadır. ÖVD, bir iş ünitesinin bireyleri arasındaki karşılıklı dayanışmayı yönlendirecek etkin vasıtayı sağlaması ve bunun bir sonucu olarak birliktelik ve uyum giderek artırdığı için örgütsel performansa ciddi anlamda katkıda bulunmaktadır (Kalkan, 2013). Örgütün değişikliklere uyum sağlama yeteneğini geliştirmesi, çalışanların ve yönetimin verimliliğini artırması, gruplar arasındaki faaliyetlerin koordinasyonunu sağlaması ve bireysel performansı yükselterek ek sorumluluk alınmasını teşvik etmesi, örgütsel

vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı artırması ve örgütsel başarıya katkı sağlamasının temel etkenleri arasında yer almaktadır (Keskin, 2005; Nar, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaygın olarak görüldüğü örgütlerde sosyal mekanizmanın işleyişi kolaylaşır ve çalışanlar arasında çatışmalar azalmaktadır. Çalışanların iş birliği ve uyum içinde çalıştığı bir örgütte, yöneticiler muhtemel sorunlarla uğraşmak için daha az zaman harcayabilmektedirler. Diğer çalışanlar tarafından yeni katılanlara uyum süreçlerinde destek verilmesi, karar alma süreçlerine katılım sağlanması, işlevsiz çatışmaların önlenmesi, örgüt ve yöneticiler adına faaliyetlere gönüllü katılım, örgütün dışarıya savunulması, olumsuz olaylardan haberdar edilme gibi durumlar, yöneticilerin zaman kazanmasını sağlamaktadır (Diapola ve Hoy, 2005; Gürbüz, 2006). Yukarıda ifade edilen hususlar dikkate alındığında örgütsel vatandaşlık davranışının üç noktada örgütsel yaşamı etkilediği görülmektedir. Birincisi iş görenlerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardım etme eğilimini artırması; ikincisi iş görenlerin sorumluluk duygusunun gelişmesi ve üçüncüsü ise iş görenlerin pozitif tutumlarını geliştirerek, kişilerin iş başarı düzeylerini yükseltmesidir (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 304). Özetle çalışanların birbirleri ile yardımlaşmaları, zamanında işe gelmeleri, özverili çalışmaları, yeniliklere açık olmaları, çalışma arkadaşlarının uyum sürecinde yardımcı olmaları, sorumluluktan kaçmadan yönetime katkı sağlamaları gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri örgüt performansı üzerinde ciddi manada katkı sağlamaktadır. Tüm bunlar, örgütsel etkinliğin artmasına ve verimliliğin olumlu yönde gelişmesine neden olmaktadır.

1.4. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık kavramlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisi ele alınacaktır. Örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları değişkeni ile arasındaki ilişkiler kavramsal açıklamalar ve ilgili literatürden elde edilen bulgular çerçevesinde incelenmeye çalışılacaktır.

1.4.1. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı birçok farklı faktörden etkilenmesine bağlı olarak çalışanlar tarafından örgüt içinde gönüllü olarak sergilenmektedir. Çalışanların örgütsel kimlik algısı da bu faktörler arasında yer almaktadır. Bu çerçevede örgütsel kimlik algısı, çalışanın örgütle ilgili kararları belirleyen örgütsel amaç ve hedefleri kendi amaç ve hedefleri olarak kabul etmesi sonucunda benimsemesi ve örgütle kendini sosyal ve psikolojik açıdan bütünleştirmesidir. Kısaca iş gören ile örgütün bir bütün olmasıdır. Çalışanlar, çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları tam olarak benimseyerek, örgütsel kimlik algısına sahip oldukları takdirde örgüte gönüllü olarak destek vermeye, örgütü savunmaya ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba sarf etmeye istekli olmaları beklenmektedir. Bu tür davranışlar, maliyetlerin düşmesini ve verimliliğin artmasını beraberinde getirmekte, örgütün çevresel değişikliklere daha kolay adapte olmasını ve genel olarak örgütün performansının her alanda yükselmesini sağlayacaktır (Ertürk, 2003). Buna bağlı olarak örgütsel kimlik algısı, bireyin örgüt ile bütünleşme düzeyini etkileyen faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Güçlü bir örgütsel kimlik algısına sahip olan çalışanlar, genellikle örgütleriyle daha sağlam bir bütünleşme davranışı sergilemektedirler. Bu güçlü bütünleşme, çalışanlar arasında dayanışma duygusunu beraberinde getirerek çalışanların görevlerini yerine getirirken ekstra çaba sarf etmelerine neden olmaktadır. Yani çalışanların örgütsel bütünleşme düzeyindeki artış olumlu vatandaşlık davranışlarını sergileme olasılığını artırmaktadır (Hündür, 2006). Bunun yanında örgütsel kimlik algısı kuruma özgü olduğu için başka bir kuruma aktarılamamaktadır. Dolayısıyla, güçlü bir örgütsel kimlik algısına sahip bireyler, örgütlerine yönelik örgütsel bağlılıktan daha güçlü bir aidiyet duyabilmektedirler. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları, güçlü bir örgütsel kimlik algısının neticesinde kendiliğinden ortaya çıkabilmektedir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel kimlik algısının güçlenmesiyle örgütsel bağlılığın arttığı ve güçlü örgütsel kimlik algısına sahip çalışanların olumlu örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediği ifade edilmiştir. (Duman vd., 2013). Eğer bir birey çalıştığı örgütü saygın bir şekilde algıladığı takdirde örgütsel hedefler çalışanlar tarafından daha kolay

benimsenir. Bu durum, bireylerin örgütleriyle etkileşimini sağlamaya ve örgüt paydaşları arasındaki rekabeti düşük düzeyde tutmaya yardımcı olmaktadır. Bu durumda, çalışanlar örgütlerine karşı gönüllülük esasına dayalı davranışlar sergileme eğilimindedirler (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 101).

Örgütleriyle bütünleşen ve örgütün değerlerini kendi değerleri gibi benimseyen çalışanlardan örgütsel kimlik algı düzeylerinin yüksek olması beklenir. Örgütsel kimlik algı düzeyi yüksek olan çalışanlar arasında uyumun artmasına bağlı olarak nezaket davranışlarının sergilenmektedir. Aynı zamanda kimlik algısı yüksek işgörenler, her fırsatta örgütlerini överek, örgüte ait armayı, rozeti ve benzeri materyalleri gönüllü bir şekilde taşıyarak centilmenlik davranışı sergilemektedirler (Çelik, 2007: 175). Bunun yanında Çakır (2009) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu şekilde çalışanlar, çalıştıkları örgütlerle ve bu örgütlerin amaç ve vizyonuyla özdeşleştiklerinde, örgütlerine yönelik destekleyici ve olumlu bir tutum sergilemektedirler. Bu nedenle, örgütler performanslarını ve verimliliklerini artırmak amacıyla çalışanların örgütle özdeşleşmelerini teşvik etmelidirler (Ashforth ve Mael, 1989). Benzer şekilde çalışanların kurumlarına yönelik kuvvetli bir örgütsel kimlik algısı beslemesi sonucunda örgütlerde çatışmaların azalacağı, kişilerarası ve yönetime karşı güvenin artacağı, iş gücü devir oranının düşeceği, örgütsel uygulamaları benimseme ve örgütsel faaliyetlere katılımın artacağı, çalışanların motivasyonunda ve iş tatmininde artışların olacağı ifade edilmiştir. Bunun yanında yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısına sahip çalışanların çalıştıkları kurumların amaçlarını kendi amaçları olarak benimsemelerinden dolayı örgütlerine olan bağlılıklarının da güçleneceği belirtilmiştir. Örgütleriyle sosyal ve psikolojik açıdan bütünleşen çalışanların ya da örgüt üyelerinin olumlu vatandaşlık davranışlarını sergileyeceklerini ifade etmiştir. Sonuç olarak yapılan araştırmalar dikkate alındığında çalışanların örgütsel kimlik algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerine olumlu yönde katkısının olduğunu göstermektedir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı da örgüt performansını yukarı doğru çıkararak olumlu yönde etkilemektedir (Akatay, 2015). Bu yüzden, örgüt yönetiminin rekabetçi olabilmek ve örgütün devamlılığını

sağlayabilmesi için çalışanların örgütsel kimlik algılarını güçlendirmeye yönelik uygulamalara ağırlık verilmesinde büyük fayda vardır.

1.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütlerde verimlilik ve üretkenliği arttıran unurlardan bir olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılığın en önemli sonuçlarından biri olarak gösterilmektedir. Nitekim O'Reilly ve Chatman (1986) ve Becker (1960) gibi örgütsel bağlılık alanında çalışmalar yapan araştırmacılar; örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Çalışanların iş arkadaşlarına ve örgüte yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri, öncelikle işlerine olumlu bir tutumla yaklaşmalarına ve örgütte kalmak istemelerine bağlıdır (Gürbüz, 2006: 69). Örgütün sunmuş olduğu imkânlar ve bireyin örgüte duyduğu duygusal yakınlık, bireyi örgütle yakın ilişki içerisine sokabilmektedir. Birey, örgütün kendisine sağladığı maddi ve manevi fırsatlara karşılık olarak örgütsel amaçlar için sadece biçimsel rol davranışı sergilemekle kalmayıp örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılan rol ötesi davranışlar sergileyebilmektedir (Dipaola ve Hoy, 2005; Oplatka, 2009; Organ, 1988). Başka bir deyişle çalışanlar, örgütlerinin sağladığı fırsatlar karşısında duygusal, normatif ve devam bağlılığı geliştirerek kendilerini örgütlerine bağlama eğilimindedirler. Bu durum çalışanları, örgütlerine daha fazla katkı sağlayan birer örgütsel vatandaş haline dönüştürebilmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel açıdan bir dizi olumlu sonucu beraberinde getirebilir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlığa sahip çalışanlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için öngörülenden daha fazla çaba sarf ederler. Bu bağlamda, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların diğerkâmlık, nezaket, bilgilendirme, sivil erdem ve yüksek görev bilinci gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimleri de artmaktadır. Çalışanların kurumlarına yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri, kurumların gelişimi için daha fazla çaba sarf etmelerini sağlar. Bu durumda bireysel ve kurumsal başarı daha fazla görülürken ortaya çıkan ürün veya hizmetin kalitesi de olumlu yönde etkilenmektedir. Bu durumda, çalışanlar örgüt için ekstra çaba harcarlar ve örgütün başarısına katkıda bulunurlar (Sezgin, 2010). İş görenlerin örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri, işlerinden memnun olmaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri, bireysel performanslarının artmasına ve bu durumun örgütsel etkililik ve verimlilik açısından

olumlu sonuçlar doğurmasına katkıda bulunmaktadır (Ersözlü, 2012). Kurumlarına bağlılığı yüksek olan çalışanların, kurumsal gelişime katkı sağlama amacıyla daha fazla çaba göstermektedirler (Duygulu ve Aban, 2007). Yani örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin görevlerini ve kendilerine verilen hedefleri gerçekleştirme konusunda ekstra çaba harcadıkları anlaşılmaktadır. Alan yazında birçok araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir (MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998; Bogler ve Somech, 2004; Çetin, Gürbüz ve Sert, 2015). Bu çalışmalarda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Nitekim yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, düşük düzeyde bağlılığa sahip olanlara kıyasla daha iyi performans sergilemektedirler (Mowday vd., 1974). Örgüte bağlı olan bireyler, cezalar veya ödüller gibi biçimsel kuralları göz önünde bulundurmadan örgütsel amaçlar için çalışabilmektedirler. Bu nedenle bu tür bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılıkları yüksektir. Aynı şekilde Varlı (2014:108) tarafından yapılan bir araştırmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenmiş ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme olasılıklarının arttığı görülmüştür. Özellikle duygusal bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili bağlılık boyutu olduğu belirlenmiştir. Yani çalışanların örgüte duygusal bir bağlılık hissetmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileme eğiliminde olmalarına neden olmaktadır. Bu kapsamda bireylerin duygusal bağlılıklarını artırarak çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlamak mümkündür. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütleri için daha büyük bir bağlılık hissederler ve örgüte katkı sağlamak için daha istekli olabilmektedirler. Bu durum, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına ve örgütün performansını olumlu yönde etkilemesine yol açmaktadır (Gürbüz, 2006: 70). Bu kapsamda Ersözlü (2012)'nin araştırma sonuçlarına göre eğitimli iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin arttırılması ekstra rol davranışlarının daha sık sergilenmesine yol açmaktadır. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir öncülü olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında Karacaoğlu ve Güney (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre, örgütlerine

bağlılık duyan çalışanlar, örgütlerinin başarıları için beklenenden daha fazla çaba gösterme eğilimindedir. Aynı şekilde Gürbüz, Ayhan ve Sert (2014) tarafından yapılan çalışmalar da örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha istekli bir şekilde yerine getirmektedirler.

Örgüte yüksek düzeyde bağlılık hisseden çalışanların, bağlılık hissi düşük düzeyde olanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülmüştür. Örgüt için olumlu tutumların, olumlu davranışlara dönüştürüleceği düşünüldüğünde, bağlılık gibi olumlu tutumların örgütsel vatandaşlık davranışını şekillendirebileceği düşünülmektedir (Kaymakçı, 2013: 43). Nitekim çalışanların örgüte yüksek düzeyde bağlılık duyması, örgüt için olumlu sonuçlar doğurabilir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, iş performansında artış, işe devamsızlık davranışlarında azalma, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi ve işgücü devrinin azalması gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Çetin, Basım, & Aydoğan, 2011). Bu çalışmalar, kişinin örgütsel bağlılığının artmasıyla birlikte kişinin örgüt için daha fazla fedakârlık yapma isteği içine girdiğini ve bu özveri çabasının örgütsel vatandaşlık davranışları olarak kendini gösterdiğini ortaya koymaktadır (Muçaoğlu, 2006). Çalışanların örgütlerine bağlılık duymaları ve örgüte karşı tutumlarının temelinde, davranışların ve algıların yattığı bilinmektedir. Bu bağlılık duygusu, çalışanların örgütleri için rol ötesi davranışlar sergileme eğilimlerini artırmaktadır.

Bolat vd., (2008: 79) örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelediği araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanların örgüte olan bağlılıklarının bir yansıması olduğunu belirtmişler. Sosyal mübadele kuramına göre iş görenler, örgütlerinin sunduğu imkânlar çerçevesinde kuramlarına yönelik duygusal, normatif ve devam bağlılığı hissetmekte ve bu bağlılıklarının sonucunda örgütlerine katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedirler. Bu anlamda örgütsel bağlılık konusunda yapılan tanımlar bu düşünceyi desteklemektedir. Bu anlamda örgüt çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkması için öncelikle örgüte yönelik içsel bir bağlılık oluşmaktadır. Bu içsel bağlılığın sonucunda, çalışanlarda kuruma yönelik genel bir açıklık ve daha sonra örgütün sosyal yapısına ve diğer çalışanlara yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönelik bir algı oluşmaktadır. Bireyler,

açıklık düzeyinde örgütteki kendi durumlarını genel olarak değerlendirir ve bunu sosyal değişim açıklığı bağlamında ifade etmektedirler. Bu faktörlerin tamamı, bireylerin örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde olumlu veya olumsuz etkili olabilmektedir (Korkmaz, Arabacı, 2013). Bu çerçevede çalışanların örgütsel bağlılık algısı örgütsel vatandaşlık davranışına en büyük katkıyı sağlayan faktörler arasında yer almaktadır.

1.5. İlgili Araştırmalar

1.5.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Türkiye’de yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda makale ve tez çalışmaları hazırlandığını görmekteyiz. Özellikle eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını gerek bağımsız gerekse farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen birçok araştırma söz konusudur.

Tüzün (2006) tarafından yapılan doktora tezinde çalışanların örgütsel kimlik algıları ile örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın evrenini Ankara’da faaliyet gösteren kamu ve özel sermayeli ticari bankalar oluşturmaktadır. Çalışma için kullanılabilir anket sayısının 545 olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın neticesinde, algılanan örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisi anlamlı bulunmazken, örgütsel güven aracılığıyla özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur. Araştırmanın bulguları doğrultusunda, önerilen aracı model desteklenmiştir.

Polat (2007) tarafından ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeyleri ve bu değişkenler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma bulgularında ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını hem doğrudan hem de olarak örgütsel güven üzerinden dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel güven algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Yine öğretmenlerin örgütsel

güven algıları, örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcı değişken olduğu saptanmıştır.

Çobanoğlu (2008) tarafından yapılan doktora tezinde, ilköğretim okullarında algılanan örgütsel kimliğin ve anlamlandırılmış dış imajın çekiciliği ile okul etkililiği arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Denizli Merkez ilçesinde bulunan üç farklı bölgedeki 44 devlet ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 1821 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem, bu bölgelerden seçilen 12 ilköğretim okulu ve bu okullarda görevli 595 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularında yüksek etkililiğe sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel kimlik ve anlamlandırılmış dış imajı, az etkililiğe sahip okullarda görev yapan öğretmenlere göre farklı ve daha çekici olarak algıladığı belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlere göre etkili okulları diğer okullardan ayıran örgütsel kimlik özellikleri arasında temizlik-bakım, işbirliği, planlama, demokratiklik, amaçlara odaklanmış misyon, istikrarlılık, samimiyet, personel gelişimine ve araştırmaya önem verilmesi, uygun sınıf içi ortam, iyi tanınırlık ve daha başarılı olma gibi unsurlar yer almaktadır. Ayrıca, algılanan örgütsel kimlik ve anlamlandırılmış dış imajın çekiciliği ile okul etkililiği ve alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Akatay (2009) tarafından gerçekleştirilen makale çalışmasında, çalışanların örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2007-2008 eğitim öğretim yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan 500 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlığın alt boyutları modelde yer almış ve sonuçlar, örgütsel kimlik algılarının öncelikle "nezaket" üzerinde daha sonra sırasıyla "sivil erdem, diğergamlık ve centilmenlik" boyutlarında etkili olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin görüşlerine göre örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından "vicdanlılık" boyutu üzerinde en az etkili boyut olduğu tespit edilmiştir.

Ağlargoğlu (2011) tarafından yapılan araştırmada Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi'nin örgütsel kimliklerini betimlemeye ve örgütsel kimlik anlamında her iki fakülte karşılaştırılmıştır. Araştırma kapsamında her iki fakültenin örgütsel kimliği

fenomenografik bir yaklaşımla iç paydaşların algılarına odaklanılarak betimlenilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda iktisadi ve idari bilimler fakültesinin geçmişinden gelen geleneklere sıkı bir şekilde bağlı, açık ve uzaktan öğretim odaklı, eğitim yönelimli, dış paydaşlarıyla zayıf ilişkileri olan, en iyinin bir alt seviyesinde konumlandığı tespit edilmiştir. Bunun yanında Mühendislik-Mimarlık Fakültesi'nin ise üniversitesi'nin yeni bir fakültesi, akredite olmuş, araştırma yönelimli ancak bulunduğu konum itibarıyla uzak olduğu, sosyal boyutunun ise tam olarak gelişmediği, üniversite ile sanayi iş birliklerini geliştirme çabasında olduğu, alanında öne çıkmış diğer fakülteleri takip ettiği belirtilmiştir.

Nayır (2011) tarafından Türkiye'deki ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin algıları, öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularında, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenlerine bağlı olarak örgütsel adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılık algıları örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ile iş koşullarının yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Aydemir ve Erşan (2011) tarafından yapılan çalışmada yeni kurulan üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi ve demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, bir devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, akademik ve idari personel arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, öğretim üyelerinin diğer öğretim elemanlarına kıyasla daha düşük bir örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Ersözlü (2012) tarafından ilköğretim okulu yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük algı düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyum algıları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu, okul yöneticilerinin yönetsel

güçlülük davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında kısmi ara yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin iş doyum algıları, yöneticilerin yönetsel güçlülük düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcı olduğu saptanmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık algıları yöneticilerin yönetsel güçlülük ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir.

Akgül (2012) tarafından yüksek lisans çalışmasında, ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik ile örgütsel bağlılık algılarına yönelik ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini sakarya ilindeki ilköğretokulunda görev yapan 311 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularında ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algı düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılık ile örgütsel kimlik algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Eğriboyun (2013) tarafından yürütülen doktora tezi araştırmasında ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evreni, bolu il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 812 yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularında liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okul türü, yaş ve cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Yine liselerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile okul türü ve öğrenim düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiş ve yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile okul türü, öğrenim düzeyi ve yaş değişkenleri arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Avcı (2015) tarafından yapılan çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Kadıköy ilçesi sınırlarında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda çalışan 1.723

öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine yönelik yüksek düzeyde olumlu görüşlere sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algıları ile cinsiyet, mesleki, kıdem ve öğrenim durumundan oluşan demografik değişkenler arasında anlamlı olarak farklılık tespit edilmiştir.

Şahin (2014) tarafından ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Bursa ilinde çalışan tüm ortaöğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algıları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin kimlik algısını geliştirmenin yolları olarak okuldaki akademik başarının artırılması, okul imajının düzeltilmesi, ödüllerin adil bir şekilde dağıtımının yapılması, öğretmenlerin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ve öğretmenlere yönelik saygı çerçevesinde muamele gösterilmesinin önemi ifade edilmiştir.

Şanlı (2014) tarafından yapılan çalışmada ise liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda Malatya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan 521 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin demografik değişkenler (cinsiyet, okul türü, görev yeri, mesleki kıdem ve branş) ile örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algıları arasından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeyi ile okul türü, görev yeri, mesleki kıdem ve branş değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanında araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeyinin yüksek olduğu, öğretmenlerin örgütsel imaj ve bağlılık algı düzeylerinin orta seviyede olduğu saptanmıştır. Yine öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algıları örgütsel bağlılık algılarını pozitif yönde anlamlı şekilde açıklamaktadır.

Bozbey (2019) tarafından yapılan araştırmada, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel güven ve örgütsel kimlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 400 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda otel işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet ile örgütsel güven ve örgütsel kimlik algıları arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları örgütsel kimlik algıları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çelik (2017) yapılan doktora tezi çalışmasında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak araştırılmıştır. Araştırmanın örnekleme belirlenirken tabakalı örnekleme, küme örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında kişisel bilgi formu, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel politika algıları, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Koçak (2019) tarafından resmi anaokul, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma evreni, Sivas il merkezindeki resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan toplam 3814 öğretmenden meydana gelmektedir. Araştırmanın bulgularında okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında ise olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Koçmar (2019) tarafından yapılan doktora tezi çalışmasında örgütsel kimlik algısının örgütsel muhalefet ile ilişkisi, kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Trakya, Kırklareli ve Namık Kemal Üniversitesinde görev yapan 867 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda güçlü ve faydacı kimliğin dikey muhalefet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dışa dönüklüğün güçlü ve faydacı kimlik ve dikey muhalefet üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında duygusal dengenin güçlü ve faydacı kimlik üzerinde anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde açıklığın normatif kimlik, dikey ve yatay muhalefet üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yine geçimliliğin güçlü ve faydacı kimlik ve normatif kimlik üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların bazı demografik özellikleri ile örgütsel kimliği örgütsel muhalefet algılarının alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Öztürk (2020) tarafından yapılan araştırmada, üniversitelerde çalışan idari personelin örgütsel kimlik ve öz yeterlik algı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın hedef evrenini üniversitelerin akademik birimlerinde görev yapmakta olan tüm idari personel, örneklemini ise Ankara'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde bulunan sosyal bilimler, fen bilimleri ve sağlık bilimleri olmak üzere 3 temel bilim alanına ait fakülteler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda üniversitelerde görev yapan idari personelin üniversiteye yönelik olumlu bir tutum içerisinde olduğu tespit edilmiştir. İdari personelin uyum ve davranışsal aidiyet boyutlarında birbirlerine yakın ve orta düzeyde bir algı geliştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Personel görev yaptığı üniversiteye yönelik yüksek düzeyde bir bağ hissettiği ve kendisini yeterli ve donanımlı gördüğü belirlenmiştir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personel devlet üniversitelerindeki idari personele göre daha yüksek örgütsel kimlik algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel kimlik algısının alt boyutlarında kurum türü değişkenine göre farklı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Her iki kurum türünde de idari personel kendisini yüksek düzeyde donanımlı ve yetkin hissettiği tespit edilmiştir.

Aktepe (2021) İlköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Yunak ve Çeltik ilçelerinde ilköğretim

ve ortaöğretim okullarında çalışan toplam 311 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın nicel verileri “Örgütsel Adalet Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgüte güven ve yöneticiye güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Korkmaz (2021) tarafından yapılan çalışmada okullardaki örgütsel adalet algısının öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında meta-analiz yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre örgütsel adalet algısının öğretmenlerin tükenmişlik algılarına negatif yönlü ve düşük düzeyde, iş doyumu algılarına ve örgütsel bağlılık algılarına pozitif yönlü ve orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık algılarına ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde etkisi olduğu saptanmıştır.

Arslan (2018) tarafından İmam Hatip okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları bazı demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2016-17 eğitim-öğretim yılında Malatya, Çorum, Hatay ve Diyarbakır illerinde çalışan 305 İmam Hatip Okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları fakülte değişkenin örgütsel kimlik düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet ve çalışılan yere göre öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Kılıçkaya (2019) imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca öğretmenlerin demografik özellikleri (kıdem, cinsiyet, meslek dersleri ve kültür dersleri) ile örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan 350 imam hatip lisesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre imam hatip liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında pozitif yönde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda meslek dersi ve kültür dersi öğretmenlerinin

örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Kanderun (2020) tarafından yapılan araştırmada Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışan imam hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ile sosyo-demografik değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre cinsiyet ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal bağlılık algı düzeyleri yaş gruplarına göre incelendiğinde yaş arttıkça örgütsel bağlılık algı düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim düzeyindeki artışla örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerden hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olanların örgütsel bağlılık algı düzeylerinin ise arttığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık algı düzeylerinin yüksek olduğu öte yandan devam bağlılığı algı düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu, genel örgütsel bağlılık algı düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

İmren (2021) tarafından yapılan çalışmada İmam Hatip Ortaokulu ve Liselerinde çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerinin okullarında gerçekleştirilen takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modelinde kullanılmıştır. Araştırmanın evreni ise İstanbul Avrupa yakasında bulunan İmam Hatip Ortaokulu ve Liselerinde görev yapan öğretmenler ve yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre İmam Hatip Ortaokulu ve Liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin takım çalışmasıyla örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tuncer-Uçar (2022) İmam-Hatip Liselerinde görev yapan okul müdürlerinin algılanan liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın yöntemi nicel araştırma tekniklerinden ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi, İmam-Hatip Liselerinde görev yapan 445 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre imam hatip liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile dönüşümcü liderlik stili algıları arasında pozitif yönde orta düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin liderlik stillerinin örgütsel bağlılık algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Birinci (2022) tarafından yapılan doktora araştırmasında imam hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin ahlaki kişilik özellikleri, ahlaki ideolojileri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre imam hatip okullarında görevli öğretmenlerin ahlaki kişilik özellikleri ve ahlaki idealizmi benimseme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan öğretmenlerin ahlaki rölativizmi benimseme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.5.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) tarafından yapılan araştırmada, farklı sosyo-ekonomik düzeydeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaş davranışları ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularında öğretmenlerin örgütsel vatandaş davranışları ile okul iklim algıları arasında güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, açık ve sağlıklı bir okul iklimi, öğretmenlerin örgütsel vatandaş davranışları algı düzeyini artırdığı belirlenmiştir.

Dukerich, Golden ve Shortell (2002) tarafından doktorların işbirlikçi davranışları üzerinde örgütsel kimlik, imaj ve özdeşleşmenin etkisini incelediği araştırmasında, örgütlerdeki profesyonellerin isteğe bağlı işbirlikçi davranışlarını anlamaya çalışmak için örgütsel özdeşleşme modeli kullanmıştır. Araştırmaya üç farklı sağlık sisteminde görev yapan 1504 doktor katılmıştır ve bir yıl sonra 285 doktordan izleme verileri elde edilmiştir. Araştırmanın bulgularında; algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği ve anlamlandırılmış dış imaj algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında olumlu yönde ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca doktorların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işbirlikçi davranışları arasında olumlu yönde ilişki olduğu bulunmuştur.

Christ, O., Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel kimliklenmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri Almanya'da görevli 447 öğretmenden toplanmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapıldığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel kimliklenme algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu

belirlenmiştir. Bunun yanında örgütsel kimliklendirmenin okullarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir.

Bogler ve Somech (2004) tarafından ortaöğretim kurumlarında öğretmen yetkilendirmenin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenleri yetkilendirme, özellikle öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı ile örgüte ve mesleğe bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

DiPaola ve Hoy (2005) tarafından yapılan çalışmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrenci başarıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrenci başarısı (okuma ve matematik başarısı) arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bulgularına göre öğrencilerin sosyoekonomik düzeyleri de dikkate alındığında ve sosyoekonomik düzeyler kontrol edildiğinde dahi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin varlığı devam etmektedir.

Somech ve Ron (2007) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bireysel özellikler ile örgütsel özelliklerin etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, bireysel özellikler (iş doyumu, kendini örgüte adama, adalet algısı, yönetim desteği algısı) ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, bireysel özelliklerin (kötümserlik, yaşama olumsuz bakma, gerginlik, sinirli ya da stresli olma) bireyin yardımsever ve fedakâr tavırlarını engellediği tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışmada örgütsel özellik olarak kolektif örgütsel kültürün örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Chen ve Carey (2009) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kişilik, motivasyon ve örgüt kültürü kapsamında öncülleri ve sonuçları değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, içsel motivasyon ve iç kontrol odaklılığının öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği, benzer şekilde örgüt kültürünün de örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Oplatka (2009) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim düzeyindeki öğretmenler, okullar ve öğrenciler açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, daha yüksek öğrenci başarılarına, olumlu duyguların okula ve sınıfa yönlendirilmesine ve gelişmiş bir okul disiplininin oluşmasına katkı sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, okulun imajını ve okul iklimini geliştirdiğı belirtilmiştir.

Jones ve Volpe (2010) tarafından yapılan bilimsel çalışmada, kişilerin sosyal ağlarının örgütsel kimlik algı düzeylerine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırma, bir akademik enstitüde çalışan akademik personelden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, bireylerin sosyal ağlarının çap ve büyüklüklerinin, örgütsel kimlik algı düzeylerini pozitif yönde etkilediğı belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre bireylerin sosyal ağları, örgütsel kimlik algıları üzerinde destekleyici yönde rol oynamaktadır.

Zeinabadi ve Salehi (2011) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin işlemsel adalet, güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemi 652 öğretmen ve 131 müdürün katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin işlemsel adalet, güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişki algı düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin işlemsel adalet, güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğı belirlenmiştir.

Dude (2012) tarafından yapılan doktora tez araştırmasında örgütsel bağlılık üzerinde işte özerklik, güç aktarımı ve paylaşılan adaletin etkileri incelenmiştir. Amerika Midwest'te bulunan 1078 resmi ve özel okul yöneticisinden internet aracılığıyla araştırmanın verileri toplanarak çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda işte özerklik, güç aktarımı ve paylaşılan adaletin örgütsel bağlılığın artmasında etkili olduğu tespit edilmiştir.

Runhaar, Konermann ve Sanders (2013) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin işe bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırılarak bu ilişkide öğretmenlerin özdenetim ve liderlik algılarının etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin özdenetim algısı örgütsel

vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca öğretmenlerle eğitim liderleri arasındaki ilişkinin kalitesi, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığı, dönüşümsel ve işlemsel liderliğin ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

Murphy (2013) çalışmasında, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile öğretmen etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın verileri web tabanlı anket yöntemi ile öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmanın bulgularında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile öğretmen etkililiği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin kişisel öğretim etkililiği algıları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel öğretim etkililiği algıları ile normatif bağlılıkları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

2. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama ölçekleri, verilerin toplaması ve analizinde kullanılan istatistiki tekniklere ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Anadolu imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasındaki ilişki nicel verilerle tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeylerini etkileyen faktörler nitel verilerle tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, araştırmanın problemlerine cevap bulabilmek için veri toplama tekniği olarak hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerini içeren karma desen kullanılmıştır.

Karma desen; araştırma sürecinin pek çok aşamasında nitel ve nicel yaklaşımların birlikte kullanılması ile veri toplama ve analiz işlemlerinin yönetilmesine öncülük eden felsefi varsayımları içerir. Karma yöntemde, tek bir araştırmada veya bir araştırmalar dizisinde hem nitel hem de nicel verilerin toplanarak analiz edilmesine ve harmanlanmasına odaklanılmaktadır. Temel öncülü nitel ve nicel araştırma verilerinin birlikte kullanımı olup araştırma probleminin tek başına kullanılan herhangi bir yöntemden çok daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktır. Bu nedenle karma araştırma yöntemleri içerisinde hem nicel hem de nitel yöntemin birlikte kullanılması oldukça yaygındır. Hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin yer aldığı karma desenli araştırmalarda; yakınsayan paralel, açımlayıcı sıralı ve keşfedici sıralı gibi çeşitli desenler kullanılmaktadır. Yakınsayan paralel yöntemde, nicel ve nitel veriler birlikte toplanmasına rağmen ayrı ayrı analiz edilerek verilerin birbirlerini ne kadar destekleyip desteklemediği tespit edilmektedir. Açımlayıcı sıralı yöntemde ise ilk başta nicel bulgulara ulaşılarak analiz edilir ardından nitel verilerin toplanması ve analiz edilmesi gerçekleştirilir. Keşfedici sıralı karma yöntem çalışmasında ise başlangıçta nitel veriler toplanılarak katılımcıların bakış açıları keşfedilmeye çalışılmaktadır. Ardından ulaşılan nitel bulgulardan sonra nicel verilerin toplanmasına ve analiz edilmesine geçilmektedir. Bu yöntemlerden açımlayıcı desende birinci aşamada nicel araştırma yapıp sonuçlar elde edildikten sonra ikinci aşamada sonuçlar

nitel araştırma ile daha derinlemesine incelenir. Bu desenin amacı nicel verileri daha detaylı ve derinlemesine incelemek için nitel verilerin kullanılmasını sağlamaktır. Yani nitel görüşme sayesinde nicel araştırmada verilen cevapların açıklanmasına yardımcı olunmaktadır. Bu desende ne nicel ne de nitel verilerin toplanması birbirinden bağımsız değil tam aksine birbirleriyle ilişki içersindedir. Dolayısıyla bu desenin en mühim noktalarından birisi araştırmacının elde edilen nicel araştırma bulgularından sonra nitel araştırmayla neyi daha detaylı incelemesi gerektiğine karar vermesidir. Bu süreç takip edilirken istatistiksel olarak anlamlı ve anlamsız sonuçlar, değişkenler, demografik özellikler ve anlamlı yordayıcılar göz önünde bulundurulmalıdır. Ya da çok fazla bilgiye ihtiyaç duyulan durumlar ele alınmalıdır (Creswell & Clark, 2015).

Yukarıdaki bilgiler ışığında, bu araştırma kapsamında karma yöntem desenlerinden açımlayıcı sıralı desenin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisi nicel araştırma yöntemiyle incelenmiştir. Bu yüzden değişkenler arasındaki ilişkileri ve bağlantıları inceleyen bir araştırma olduğu için ilişkisel tarama (survey) modeli seçilmiştir. İlişkisel tarama modeli, olgu ya da olaylara yönelik bireylerin algılarının ölçülmesinde kullanılan modeldir. İlişkisel tarama modelinin amacı iki veya daha fazla değişken arasında bu değişkenlerin birlikte varlığını ve derecesini belirlemektir. Bu modelde var olan durum olduğu gibi incelenir ve farklı algıların birbiriyle olan ilişkisi araştırılmaktadır. Bireylerin algılarının ölçülmesinde kullanılan ilişkisel tarama, evreni temsil eden örneklem üzerinde araştırmanın konusu ile ilişkili olarak tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2007). Buna göre ilişkisel tarama modelinde olayları ve durumları belirtmenin ötesinde değişkenler arasındaki ilişki betimlenmektedir.

Daha sonra nitel araştırma yöntemiyle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerine etki eden faktörlerin neler olduğu incelenmiştir. Bu yüzden araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerine etki eden faktörler belirlenirken derinlemesine analizler elde etmek için nitel boyutta durum çalışması seçilmiştir. Durum çalışması, bir veya daha fazla durumun ayrıntılı bir şekilde ortaya konulmasıdır. Durum çalışmalarında her durum farklı olduğu için genelleme yapılamamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu bağlamda araştırmanın nitel ikinci aşamasında görüşme tekniği kullanılacaktır.

Görüşme tekniği, bireyin tutum ve deneyimlerine, görüşlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi elde etmede çok etkili bir yöntemdir. Bu yüzden görüşme tekniği, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan veri toplama araçlarından biri kabul edilir. Bu araştırma kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılacaktır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ilgili alanda derinlemesine gidebilmeyi sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2016). Böylece nitel yöntem sayesinde konu ile ilgili daha kapsamlı ve derinlemesine bilgi edinilmesi, araştırma sonucunda güvenilir ve sağlıklı çıkarımlarda bulunulması hedeflenmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın karma desenin uygulanmasına ilişkin tablo

Kademeler	Süreç Bölümü	Sonuç Bölümü
1.Kademe	Nicel Veri Toplama	Veri toplama araçları için izinlerin alınarak uygulanması
2.Kademe	Nicel Veri Analizi	Verilerin düzenlenmesi, SPSS programı ile analizlerin yapılması
3.Kademe	Nitel Uygulamaya Hazırlık (Durum Seçimi)	İstatiksel olarak betimsel sonuçların elde edilmesi
4.Kademe	Nitel Veri Toplama	Nitel örneklemin belirlenmesi
5.Kademe	Nitel Veri Analizi	Yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla katılımcılarla mülakatların gerçekleştirilmesi
6.Kademe	Nicel ve Nitel Sonuçlar	Görüşme formlarından toplanan verilerin bilgisayara aktarılması ve kaydedilmesi. Amaçlı örneklem ile katılımcılara ulaşılması (N=30)
		Kod ve temaların belirlenmesi
		Nitel ve nicel bulguların analizinin yapılması, tartışma, uygulama ve gelecek araştırmalar hakkında önerilerde bulunulması

Kaynak: Açımlayıcı Sıralı Desen (Creswell, Plano Clark, 2015)

2.2. Çalışma Grubu (Evren ve Örneklem)

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Türkiye’deki örgün Anadolu İmam Hatip Liselerin (AİHL)’de görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Tablo 2’de 2019-2020 eğitim-öğretim yılı MEB örgün eğitim istatistik verilerine göre örgün AİHL’de çalışan 49462 kadrolu ve sözleşmeli öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (MEB, 2020).

Tablo 2. Anadolu imam hatip liselerinde çalışan öğretmen sayıları

Okul türü	Öğretmen sayısı
1. Anadolu İmam Hatip Lisesi	49098
2. Anadolu İmam Hatip Lisesi (Yabancı Uyruklular)	364
3. Çok programlı Anadolu Lisesi	-
4. Açık öğretim İmam Hatip Lisesi	-
Din Öğretimi Toplamı (Resmi)	49462

Kaynak: Milli eğitim istatistikleri örgün eğitim, 2019/2020

2.2.1. Nicel Örneklem

Evrendeki öğretmen sayısının araştırmacının ulaşamayacağı büyüklükte olması nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. İlk olarak örneklemin Türkiye’yi temsil edebilmesi için coğrafi bölge ve illerin seçimi yapılmıştır. Örneklem oluşturulurken çok aşamalı tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu aşamada öncelikle araştırmanın örnekleminde yer alacak illerin tespitinde ülkeyi temsil gücünün daha yüksek olduğu düşüncesiyle Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin Türkiye bölgeler sınıflaması (İBBS 2005)’ndan yararlanılmıştır. Bu anlamda TÜİK’in NUTS1 (Düzyey1) coğrafi bölge sınıflamasında ülke evrenini temsil eden 12 bölge yer almaktadır. Bu araştırmanın her bir coğrafi bölgesinden örneklem illeri belirlerken yeterli sayıya ulaşabilmek için İstanbul bölgesi (İstanbul bölgesinde sadece İstanbul bulunduğundan bu bölgeden başka il seçilememiştir) dışındaki her bölgeden rastgele ikişer il seçilerek toplam 23 il araştırmanın örneklem illeri olarak belirlenmiştir. Bu anlamda örnekleminde yer alacak illerin tespit edilmesinde olasılığa dayalı örnekleme çeşitlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Balcı, 2010). Bu kapsamda 12 coğrafi bölgeyi temsil etmesi için seçilen iller; İstanbul, Tekirdağ, Balıkesir, İzmir, Manisa, Bursa, Kocaeli, Konya, Kayseri, Adana, Antalya, Ankara, Aksaray, Zonguldak, Samsun, Trabzon, Rize, Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep ve

Şanlıurfa olarak belirlenmiştir. Bunun yanında illerde uygulanacak ölçeklerin hangi okul ve öğretmenlere uygulanacağına ise basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle karar verilmiştir. Bu belirlemeden hareketle araştırmanın çalışma evrenini; 2019/2020 eğitim-öğretim yılında Türkiye’deki 12 coğrafi bölgeden rastgele seçilen 23 ildeki 30511 örgün Anadolu imam hatip lisesi öğretmeni oluşturmaktadır (MEB, 2020).

Örneklem büyüklüğünü belirlemede büyüklüğü belli olan evren için hazırlanmış olan aşağıdaki örneklem büyüklüğü saptama formülü kullanılmıştır. Bu araştırma örnekleme için 0.05 anlamlılık düzeyinde ve $d=+_{-}0.03$ örnekleme hatası ile öğretmenlerin farklı cinsiyet, kıdem, branş, okuldaki hizmet suresi bakımlarından evrenin farklı görüş ve düşüncelere sahip olduğu yani heterojen olduğu düşünülerek $p=0,5$ $q=0,5$ alınarak aşağıdaki basit random(rastgele) örnekleme formülüne göre örneklem hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2(N-1) + t^2 p q} (1)$$

n = Örneklem alınacak birey sayısı

$N= 30511$

N = Evrendeki birey sayısı

$p= 0.50$

p = incelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı)

$q= 0.50$

q = incelenen olayın görülmeyiş sıklığı (1-p)

$t= 1.96$

t = Z sayısı (istenilen güven aralığında)

$d= 0.03$

d = Katlanılabilir hata oran

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2(N-1) + t^2 p q} = \frac{30511 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.03)^2 \times (30511-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{29.302,7644}{28.4194} =$$

1031,08(2)

Örneklem hesaplama formülüne göre 30511 kişilik bir çalışma evreni için en az 1031 kişilik örnekleme ulaşılması yeterli görülmektedir. Örneklem sayısını 12 coğrafi bölgeden seçilen 23 ile dağılımı ve illerdeki tabaka ağırlığı saptanmıştır.

Tabaka ağırlığı şu formülle bulunmuştur:

Tabaka ağırlığı: Örneklem büyüklüğü / Evren büyüklüğü

Tabaka ağırlığı = $1031 / 30511 = 0,03$

Bu formüle dayalı olarak tabaka ağırlığı 0,03 bulunmuştur. Böylece çalışma evrenin %3’ü alınarak örneklem büyüklüğü olan 1031 kişi tabaka olarak belirlenen illere dengeli bir şekilde dağıtılmıştır. Buna göre her bir ilden en az kaç tane öğretmen seçilmesi gerektiğine tabaka ağırlığı formülüyle yapılan hesaplama sonucuna göre karar verilmiştir. İl tabakalarındaki liselerde görev yapan öğretmen sayısının %3’ü

alınarak örneklemin çalışma evrenini temsil etmesi sağlanmıştır. Formüle göre, normal Anadolu imam hatip liselerinden seçilen alt evreni temsil etmek üzere 18457 öğretmenden en az 618; yine proje imam hatip liselerinde görev yapan 12054 öğretmeni temsil için en az 413 öğretmenin, kültür dersi öğretmeni için ise seçilen alt evrende yer alan 24427 öğretmeni temsilen en az 815, 6084 meslek dersi öğretmeni temsilen örnekleme en az 216 öğretmenin bulunması gerektiği hesaplanmıştır. Ancak ölçeklerin çok sayıda öğretmen tarafından doldurulması nedeniyle 1507 öğretmenle tamamlanmıştır. Buna göre MEB 2019-2020 eğitim öğretim yılı istatistiklerine göre örnekleme yer alan coğrafi bölgeler ve iller, illerdeki toplam öğretmen sayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Örneklemdaki toplam öğretmen sayısının okul türü ve branşa göre dağılımı

Kod	Düzy 1 (12 bölge)	Örnekleme iller	Toplam Öğretmen sayısı	Normal Aihl öğretmen sayısı	Proje Aihl öğretmen sayısı	Kültür dersi öğretmen sayısı	Meslek dersi öğretmen sayısı
TR1	İstanbul	İstanbul	8 484	4714	3770	6078	1776
TR2	Batı	Tekirdağ	467	227	240	393	74
	Marmara	Balıkesir	475	302	173	348	127
TR3	Ege	İzmir	1 246	640	606	1063	183
		Manisa	495	242	253	413	82
TR4	Doğu	Bursa	2 055	1341	714	1710	345
	Marmara	Kocaeli	1 035	506	529	810	225
TR5	Batı	Ankara	2 568	1447	1121	2100	468
	Anadolu	Konya	2 169	1573	596	1645	524
TR6	Akdeniz	Antalya	1 220	745	475	1016	204
		Adana	881	533	348	749	132
TR7	Orta	Aksaray	267	212	55	208	59
	Anadolu	Kayseri	1190	839	351	974	216
TR8	Batı	Zonguldak	325	256	69	261	64
	Karadeniz	Samsun	953	661	292	758	195
TR9	Doğu	Trabzon	701	414	287	579	122
	Karadeniz	Rize	441	330	111	360	81
TR10	Kuzeydoğu	Erzurum	697	451	246	528	169
	Anadolu	Ağrı	310	133	177	230	80
TR11	Ortadoğu	Malatya	638	413	225	515	123
	Anadolu	Van	1 044	530	514	824	220
TR12	Güneydoğu	Gaziantep	1 071	665	406	831	240
	Anadolu	Şanlıurfa	1 779	1283	496	1404	375
	Toplam	23 il	30511	18457	12054	24427	6084

Tablo 3’te araştırmının çalışma evrenini oluşturan 30511 öğretmenin 18457’si normal anadolu imam hatip liselerinde; 12054’ü ise proje anadolu imam hatip liselerinde görev yapmaktadır. Yine çalışma evrenindeki öğretmenlerin 24427’si kültür dersi öğretmeni; 6084’ünü meslek dersi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmının örneklemini oluşturan 23 il merkezinde 12 bölge (NUTS 1), bu bölgeleri temsilen seçilen iller ve bu illerden seçilecek normal ve proje imam hatip liselerinde çalışan öğretmen sayıları aşağıdaki Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Örneklem illerden katılan öğretmenlerin okul türü ve branşa göre dağılımı

Kod	Düzey 1 (12 bölge)	Örneklem iller	Örneklemdeki öğretmen sayısı	Katılan öğretmen sayısı	Örneklemdeki NormalAihlöğrt. sayısı	Katılan NormalAihlöğrt. sayısı	Örneklem Proje Aihl öğrt. sayısı	Katılan Proje Aihl öğr. sayısı	Örneklem Kültür dersi öğrt. sayısı	Katılan Kültür dersi öğrt. sayısı	Örneklem Meslek dersi öğrt. sayısı	Katılan Meslek dersi öğrt. sayısı
TR1	İstanbul	İstanbul	280	352	156	192	124	160	221	223	59	129
TR2	Batı	Tekirdağ	17	17	8	9	9	8	14	7	3	10
	Marmara	Balıkesir	17	42	11	35	6	7	13	29	4	13
TR3	Ege	İzmir	42	69	22	25	20	44	35	44	7	25
		Manisa	19	31	9	21	10	10	15	25	4	6
TR4	Doğu	Bursa	69	88	45	60	24	28	57	50	12	38
	Marmara	Kocaeli	35	70	17	26	18	44	27	51	8	19
TR5	Batı	Ankara	85	127	48	49	37	78	69	82	16	45
	Anadolu	Konya	72	85	52	60	20	25	54	51	18	34
TR6	Akdeniz	Antalya	41	65	25	25	16	40	34	45	7	20
		Adana	31	40	18	27	13	13	26	25	5	15
TR7	Orta	Aksaray	10	12	7	8	3	4	7	9	3	3
	Anadolu	Kayseri	40	47	28	32	12	15	32	36	8	11
TR8	Batı	Zonguldak	12	24	9	18	3	6	9	18	3	6
	Karadeniz	Samsun	33	65	22	25	11	40	26	49	7	16
TR9	Doğu	Trabzon	25	54	14	22	11	32	20	32	5	22
	Karadeniz	Rize	16	22	12	16	4	6	12	10	4	12
TR10	Kuzeydoğu	Erzurum	23	51	15	25	8	26	17	35	6	16
	Anadolu	Ağrı	12	20	5	5	7	15	8	13	4	7
TR11	Ortadoğu	Malatya	22	39	14	27	8	12	17	25	5	14
	Anadolu	Van	35	38	17	18	18	20	28	23	7	15
TR12	Güneydoğu	Gaziantep	36	36	22	22	14	14	28	23	8	13
	Anadolu	Şanlıurfa	59	113	42	46	17	67	46	81	13	32
	Toplam	23 il	1031	1507	618	790	413	717	815	989	216	518

Tablo 4’te araştırmanın örnekleme katılan 1507 öğretmenin 790’i normal anadolu imam hatip liselerinde; 717’si ise proje anadolu imam hatip liselerinde çalışmaktadır. Yine örnekleme alınan 1507 öğretmenin 989’u kültür dersi öğretmeni; 518’i meslek dersi öğretmeninden oluşmaktadır.

Katılımcı Öğretmenlere İlişkin Demografik Bilgiler

Araştırmanın örnekleme giren öğretmenlerin demografik (cinsiyet, branş, lise türü, çalışma süresi, okul türü) değişkenlerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzde değerleri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	798	%53
	Erkek	708	%47
Branş	Kültür Dersi	988	%65.6
	Meslek Dersleri	518	%34.4
Lise türü	İmam Hatip L.	609	%40.4
	Diğer	897	%59.6
Çalışma süresi	1-5 yıl	778	%51.7
	6-10 yıl	436	%29
	11-15 yıl	139	%9.2
	16-20 yıl	52	%3.5
	21 yıl ve üstü	101	%6.7
Okul türü	AİHL	789	%52.4
	PAİHL	717	%47.6

Tablo 5 incelendiğinde cinsiyet açısından öğretmenlerin 798’ini (%53) kadın, 708’ini (%47) ise erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca branş açısından öğretmenlerin 988’ini (%65,6) kültür dersi branşı, 518’ini (%34,4) meslek dersi branşı olduğu gözlenmiştir. Yine mezun olunan lise türü bakımından katılımcıların 609’unu (%40,4) İmam Hatip Lisesi mezunu, 897’sini (%59,6) ise diğer liselerden mezun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 778’ini (%51,7) 1-5 yıl arası; 436’sını (%29) 6-10 yıl arası; 139’unu (%9,2) 11-15 yıl arası, 52’sini (%3,5) 16-20 yıl

arası; 101'ini (%6,7) ise 21 yıl ve üzeri okulda çalışma süresi vardır. Okul türü bakımından ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 717'sini (% 47,6) Proje AİHL ve 789'unu (% 52,4) ise AİHL öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların şehir ve bölge açısından dağılımı

Değişken		N	Yüzde(%)
Şehir	İstanbul	352	%23.4
	Tekirdağ	17	%1.1
	Balıkesir	42	%2.8
	İzmir	69	%4.6
	Manisa	31	%2.1
	Bursa	88	%5.8
	Kocaeli	70	%4.6
	Ankara	127	%8.4
	Konya	85	%5.6
	Antalya	65	%4.3
	Adana	40	%2.6
	Kayseri	47	%3.1
	Aksaray	12	%0.8
	Samsun	65	%4.3
	Zonguldak	24	%1.6
	Trabzon	54	%3.6
	Rize	22	%1.5
	Erzurum	51	%3.4
	Ağrı	20	%1.3
	Van	39	%2.6
	Malatya	38	%2.5
	Şanlıurfa	113	%7.5
	Gaziantep	36	%2.4
Toplam	23 il	1506	%100
Bölge	İstanbul	352	%23.3
	Batı Marmara	59	%3.9
	Ege	100	%6.6
	Doğu Marmara	158	%10.5
	Batı Anadolu	212	%14.1
	Akdeniz	105	%6.9
	Orta Anadolu	59	%3.9
	Batı karadeniz	89	%5.9
	Doğu karadeniz	76	%5.0
	Kuzeydoğu Anadolu	71	%4.7
	Ortadoğu Anadolu	77	%5.1
	Güneydoğu Anadolu	149	%9.9
Toplam	12 bölge	1506	%100

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan 1506 AİHL öğretmenlerinin: 352 kişi İstanbul %23.4'ü; 17 kişi Tekirdağ %1,1'i; 42 kişi Balıkesir %2,8'i; 69 kişi İzmir

%4,6'sı, 31 kişi Manisa %2,2'si; 88 kişi Bursa %5,8'i, 70 kişi Kocaeli % 4,6'sı; 85 kişi Konya %5,6'sı, 124 kişi Ankara %8,7'i; 40 kişi Adana %2,6'sı, 65 kişi Antalya %4,3'si; 12 kişi Aksaray %0,8'i, 47 kişi Kayseri %3,1'i; 24 kişi Zonguldak %1,6'sı, 65 kişi Samsun %4,3'ü; 54 kişi Trabzon %3,6'sı, 22 kişi Rize %1,5'i; 51 kişi Erzurum %3,4'ü, 20 kişi Ağrı %1,3'ü; 38 kişi Malatya %2,5'i, 39 kişi Van %2,6'sı; 36 kişi Gaziantep %2,4'ü, 113 kişi Şanlıurfa %7,5'i illerinde görev yapmaktadırlar.

Araştırmaya katılan 1506 öğretmenin: 352 kişi İstanbul %23,3'ü, 59 kişi Batı Marmara %3,9'u, 100 Ege %6,6'sı, 158 kişi Doğu Marmara %10,5'i, 212 kişi Batı Anadolu %14,1'i, 105 kişi Akdeniz %6,9'u, 59 kişi Orta Anadolu %3,9'u, 89 kişi Batı Karadeniz %5,9'u, 76 kişi Doğu Karadeniz %5,0'i, 71 kişi Kuzeydoğu Anadolu %4,7'i, 77 kişi Ortadoğu Anadolu %5,1'i ve 149 kişi Güneydoğu Anadolu %9,9'u bölgelerinde görev yapmaktadır.

2.2.2. Nitel Örneklem

Araştırmanın nitel örnekleme ise amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemesine göre belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme, göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturarak bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Bunun amacı genelleme yapmak değil, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olayların ve olguların varlığını bulmak ve problemin farklı boyutlarını çeşitliliğe göre ortaya koymak içindir (Şimşek & Yıldırım, 2013). Bu nedenle farklı okul türünde (proje ve genel imam hatip liseleri) görev yapan farklı demografik özelliklere (cinsiyet) ve branşlara (kültür ve meslek dersleri) sahip öğretmenler araştırmaya dâhil edilmiştir. Nitel araştırmaya dair çalışma grubunun demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Nitel boyuta ilişkin örneklem özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Branş	Mezun olunan lise	İhl çalışma süresi	Okul türü
Ö1	Erkek	Kültür	İHL	6-10 yıl	PAİHL
Ö2	Erkek	Kültür	Diğer	6-10 yıl	PAİHL
Ö3	Erkek	Meslek	İHL	21*üstü	PAİHL
Ö4	Kadın	Meslek	İHL	1-5 yıl	PAİHL
Ö5	Erkek	Kültür	Diğer	11-15 yıl	PAİHL
Ö6	Erkek	Kültür	Diğer	21 üstü	PAİHL
Ö7	Erkek	Meslek	İHL	11-15 yıl	PAİHL
Ö8	Kadın	Meslek	İHL	6-10 yıl	PAİHL
Ö9	Erkek	Kültür	Diğer	1-5 yıl	PAİHL
Ö10	Erkek	Kültür	İHL	1-5 yıl	PAİHL
Ö11	Kadın	Kültür	İHL	6-10yıl	PAİHL
Ö12	Kadın	Kültür	Diğer	11-15yıl	PAİHL
Ö13	Kadın	Kültür	Diğer	6-10 yıl	PAİHL
Ö14	Kadın	Kültür	Diğer	1-5 yıl	PAİHL
Ö15	Kadın	Meslek	İHL	1-5 yıl	PAİHL
Ö16	Erkek	Meslek	İHL	6-10yıl	PAİHL
Ö17	Kadın	Kültür	Diğer	6-10 yıl	AİHL
Ö18	Erkek	Kültür	Diğer	6-10 yıl	AİHL
Ö19	Erkek	Kültür	İHL	6-10 yıl	AİHL
Ö20	Kadın	Meslek	İHL	11-15yıl	AİHL
Ö21	Erkek	Meslek	İHL	11-15yıl	AİHL
Ö22	Erkek	Meslek	İHL	21*üstü	AİHL
Ö23	Erkek	Meslek	İHL	21*üstü	AİHL
Ö24	Erkek	Meslek	İHL	21*üstü	AİHL
Ö25	Kadın	Kültür	Diğer	21*üstü	AİHL
Ö26	Kadın	Kültür	Diğer	6-10 yıl	AİHL
Ö27	Kadın	Kültür	Diğer	6-10yıl	AİHL
Ö28	Kadın	Kültür	Diğer	1-5 yıl	AİHL
Ö29	Erkek	Kültür	Diğer	1-5 yıl	AİHL
Ö30	Kadın	Kültür	Diğer	21*üstü	AİHL

Tablo 7’de nitel boyutta çalışmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Nitel boyuta ilişkin örneklem, Normal Anadolu İmam Hatip Liseleri ve Proje Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan toplam 30 öğretmenden oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenlere göre tablo incelendiğinde, çalıştığı okul türü değişkenine göre örneklem, 16’sı Proje Aihl, 14’ü Aihl’de görev yapan toplam 30 öğretmenden oluşmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde örneklem, 16 kişi erkek öğretmen ve 14 kadın öğretmenden oluşmaktadır. Branş değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin 11’i meslek dersi öğretmeni ve 19’u kültür dersi öğretmenidir. Örneklemdeki öğretmenlerin mezun olunan lise türü

incelendiğinde, 15 öğretmen ihl’den mezun olduğu, 15 öğretmenin ise diğer liselerden mezun olduğu görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma süresi incelendiğinde; 7 öğretmenin 5 yıl ve daha az, 10 öğretmenin 6-10 yıl, 5 öğretmenin 11-15 yıl, 7 öğretmenin ise 21 yıl ve üzeri okulda çalışma süresi vardır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanması için nicel veri toplama araçları ve nitel veri toplama araçları aşağıda ayrı ayrı verilmiştir.

2.3.1. Nicel Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında imam hatip lisesi öğretmenlerinden verilerin toplanması için İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖB), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD) kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik ve örgütsel özelliklerine ilişkin bilgilerini elde edebilmek için araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır.

a) Kişisel Bilgi Formu

Veri toplama aracının ilk bölümünde kişisel bilgi formu yer almaktadır. Kişisel bilgi formu, araştırma kapsamına alınan katılımcıların cinsiyet, branş, mezun olduğu lise türü, ihl’de toplam çalışma süresi ve okul türü gibi katılımcıların demografik ve örgütsel özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır (EK-3).

b) İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği

Araştırma kapsamında Arslan (2017) tarafından geliştirilen “İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA)” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır (EK-3). İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği; amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim, özdeşleşme olmak üzere 4 alt boyuttan ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlarından imaj, 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6), iletişim, 5 madde (7, 8, 9, 10, 11) ve amaç ve değer, 6 madde (12, 13, 14, 15, 16, 17) özdeşlik kurma 8 madde (18, 19, 20, 21, 22, 23,24) olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan (6, 11, 15) nolu maddeler zıt maddeli ifade içermektedir. İmam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısını ölçmek için beşli likert türü dereceleme tekniği kullanılmıştır. Derecelendirme maddeleri “Kesinlikle Katılıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Fikrim yok”, “Katılmıyorum”, “Hiç Katılmıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Veriler kodlanmasında olumlu ifadelerde A seçeneğinden başlayarak

sırasıyla “5, 4, 3, 2, 1” puanları verilmektedir (Kesinlikle Katılıyorum =5, Kısmen Katılıyorum = 4, Fikrim yok = 3, Katılmıyorum =2, Hiç Katılmıyorum =1). Ters yönlü ifadelerde ise bu durum tam ters şekilde yani A şıkkından itibaren dört seçeneğe sırayla 1, 2, 3, 4, 5 puanları verilerek kodlama yapılmıştır.

Arslan (2017) tarafından “İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği”nin geçerlik ve güvenirlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin (İHOKA) “yapı geçerlik testi” için bu konudaki en yaygın ve etkin test olan “temel bileşenler” ve “faktör analizi” testi uygulanmıştır. “Yapı geçerlik testi” için maddelerin tek bir boyutta toplanıp toplanmadığı incelenmiştir. Tek bir boyutta toplanan maddeler o konuyu ölçüyor demektir. Farklı boyut ise başka şeyi ölçüyor anlamına gelir. Puanlama yapıldıktan sonra, madde puanları faktör analizine tabi tutulur. Bu analizde, birinci faktör yükü en büyük olan cümleler/maddeler seçilir. Ölçekteki maddelerin faktör yüklerinin birinci faktörde toplanması, bu maddelerin aynı özelliği (faktörü/boyutu) ölçtüğünü, dolayısıyla geçerliğini göstermektedir. Arslan (2018) tarafından İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA) ölçek maddelerinin yapı geçerlilik testi için yapılan “temel bileşenler” ve “faktör analizi” testi sonuçlarına bakıldığında ölçekteki toplam 24 maddenin imaj, iletişim, amaç değer paylaşımı, özdeşlik kuma olmak üzere dört boyutta toplandığı görülmüştür. Ancak “birinci faktör” çok belirgin biçimde yüksek bir özdeğere sahip görünmektedir ve (bir madde hariç) tüm maddeleri içeriyor gözükmektedir. Birinci faktör bu nedenle ölçeğin maddelerini temsil ettiğini söyleyebiliyoruz. Bu faktörün toplam faktörlerle açıklanan toplam varyans oranı 45,14’tür. Faktör öz değeri ise 10,84 olarak bulunmuştur. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri “,41” ve “,82” arasında olduğu görülmüştür. Birinci faktörde 4 puanın altında bir madde “,271” şeklinde düşük bir faktör yüküne sahiptir. Bu madde “Bu okul, kişisel inançlarımı yaşamam için engel değildir.” maddesidir. Bu düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Araştırmada İHOKA ölçeğinin güvenirliği için Cronbach Alpha (α) iç tutarlık testi yapılmıştır. Öncelikle geçerlik testi için, düşük faktör yükü puanına sahip olan 22. maddenin de dâhil olduğu 24 madde güvenirlik testine tabi tutulduğunda genel Cronbach-Alpha değeri ,87 olarak hesaplanmıştır. Ancak 23. madde ölçekten çıkarıldığında ise genel Cronbach-Alpha değeri ,90 olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda elde edilen

Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayıları 0,70'in üzerinde olduğu için ölçeğin güvenilirlik düzeyi genel olarak yeterli düzeydedir (Büyüköztürk, 2017: 183). Dolayısıyla bu bulgular, İHOKA ölçeğinin güvenilirlik katsayısı yüksek olduğu için ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Araştırmamızda kullandığımız İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği (İHOKA)'ne ilişkin alt boyutlar ve genel olarak hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı değerleri aşağıda Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı (İHOKA) Ölçeği'ne ilişkin Cronbach Alfa Katsayı Değerleri

Değişkenler	Cronbach-Alpha Değeri	Madde Sayısı
İmaj	,85	6
İletişim	,89	5
Amaç ve Değer	,82	6
Özdeşlik kurma	,76	8
İHOKA Ölçeği	,85	24

Araştırma kapsamında İmam Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı araştırılarak 4 boyuttan ve 24 maddeden oluşan ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri ,87 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin imaj boyutunu oluşturan 6 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6) için ,85 olarak bulunmuştur. İletişim boyutunu oluşturan 5 madde (7, 8, 9, 10, 11) için ,89 olarak bulunmuştur. Amaç-değer paylaşımı boyutunu oluşturan 6 madde (12, 13, 14, 15, 16, 17) için ,82 olarak bulunmuştur. Özdeşlik kurma boyutunu oluşturan 8 madde (18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) için ,76 olarak hesaplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular İmam-Hatip Okulları Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğinin bu çalışma kapsamında kullanılabilmesi için yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

c) Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu araştırma çerçevesinde imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarını belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Han, Dağlı, & Elçiçek, (2018) tarafından eğitim örgütlerinde kullanılabilmesi için Türkçeye uyarlaması yapılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır (EK-3). Bu çerçevede örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan 18 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçeğin birinci faktör olan

duygusal bağıllık 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci faktör olan devam bağıllığı 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve üçüncü faktör olan normatif bağıllık ise yine 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Böylece 18 maddelik ölçek, orijinal ölçek ile uyum göstermektedir. Örgütsel bağıllık ölçeğinin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin cevapları 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir. 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsız, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde likert tipi derecelendirmeye karşılık gelmektedir. . İmam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağıllık algılarını ölçmek için beşli likert türü dereceleme tekniği kullanılmıştır. Derecelendirme maddeleri 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsız, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Ölçme aracının güvenirlik, açıklayıcı faktör analizi ve geçerlilik testleri Han, Dağlı, & Elçiçek, (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin birinci boyutu olan duygusal bağıllık ölçeğinin toplam varyansının %35.418'ini, ikinci boyutu olan devam bağıllığı ölçeğinin toplam varyansının %9.177'sini ve üçüncü boyutu olan normatif bağıllık ölçeğinin toplam varyansının %8.124'ünü oluşturmaktadır. Buna göre ölçeğin yapı geçerliği kapsamında açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda orijinal formundaki yapıya uygun şekilde 6'şar maddeden oluştuğu, örgütsel bağıllık ölçeğinin toplam varyansının %52,719'unu oluşturduğu ve 3 boyutlu bir yapının elde edildiği görülmüştür. Aynı zamanda yapılan çalışma bir ölçek uyarlaması olduğundan orijinal formdaki faktör sayısı girilerek analiz yapılmış ve maddelerin orijinal formdaki faktör yapısına uygun şekilde dağıldığı belirlenmiştir. Her boyutta altı madde olmak üzere toplam 3 boyut ve 18 madde olan ölçek AFA sonuçları açısından doğrulanmıştır. Faktör yükleri ,33 ile ,80 arasında dağılmaktadır. 13. madde (,33 faktör yükü) dışındaki maddelerin tamamı ,40 üzeri faktör yüküne sahiptir. Ölçek çalışmalarında faktör yük değeri için asgari değerin ,30 alınabileceği genel olarak kabul edilen bir görüştür (Büyüköztürk, 2017). Örgütsel bağıllık ölçeğinin genel Cronbach-Alpha değerleri ,88 olarak bulunmuştur. Ölçeğin duygusal bağıllık boyutu için ,80 olarak hesaplanmıştır. Devam bağıllığı boyutu için ,73 olarak bulunmuştur. Normatif bağıllık boyutu için ,80 olarak hesaplanmıştır. Buna bağlı olarak örgütsel bağıllık ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayı değerleri kabul edilebilir alt sınır değerin (,70 ve üzeri) üstünde olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda kullandığımız örgütsel bağlılık ölçeği'ne ilişkin alt boyutlar ve genel olarak hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı değerleri Tablo. 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha Katsayı Değerleri

Değişkenler	Cronbach-Alpha Değeri	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	,82	6
Devam Bağlılığı	,76	6
Normatif Bağlılık	,82	6
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,83	18

Bu araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemede Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısına bakılmıştır. Birinci faktör olan duygusal bağlılık boyutunu oluşturan (1-2-3-4-5) maddeleri için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ,82 bulunmuştur. İkinci faktör olan devam bağlılığı boyutunu oluşturan (6-7-8-9-10-11-12) maddeleri için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ,76 bulunmuştur. Üçüncü faktör olan normatif bağlılık boyutunu (13-14-15-16-17-18) maddeleri için ,82 bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli için Cronbach Alpha Güvenirlik katsayısı ,83 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin araştırma kapsamında kullanılabilmesi için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

d) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırma kapsamında imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır (EK-3). Buna göre Polat (2007) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda orijinali 20 madde ve 5 alt boyuttan oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 4 alt boyuta indirilmiştir. Zira yardımlaşma ve nezaket boyutları birbirlerine anlamca çok benzediği için birleştirilerek yardımlaşma alt boyutu altında toplanmıştır. Diğer maddelerin asıl ölçekle tutarlı bir şekilde sınıflandığı görülmüştür. Böylece ölçeğin boyutlarını yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem oluşturmaktadır. Ölçeğin boyutlarından yardımlaşma 8 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8),

centilmenlik 4 madde (9, 10, 11 ve 12) ve vicdanlılık 4 madde (13,14, 15,16) sivil erdem 4 madde (17, 18, 19, 20) olarak bulunmuştur. Ölçeğin 9, 10, 11 ve 12. maddeleri ters maddeler olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için likert türü beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Derecelendirme maddeleri 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum seçeneklerinden meydana gelmektedir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı ,89; yardımlaşma boyutunda ,86; centilmenlik boyutunda ,81; vicdanlılık boyutunda ,88 ve sivil erdem boyutunda ise ,82 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin hem genel hem de alt boyutlar anlamında yüksek oranda geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullandığımız ölçeğin ilişkin geneli ve alt boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı değerleri aşağıda Tablo 10.'da yer almaktadır.

Tablo 10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha Katsayı Değerleri

Değişkenler	Cronbach-Alpha Değeri	Madde Sayısı
Yardımlaşma	,87	8
Centilmenlik	,73	4
Vicdanlılık	,80	4
Sivil erdem	,82	4
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	,71	20

Bu araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları yardımlaşma boyutunda 0,87; centilmenlik boyutunda 0,73; vicdanlılık boyutunda 0,80 ve sivil erdem boyutunda ise 0,82 ve ölçeğin geneli için ise 0,71 değerleri bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda bulunan alpha değerleri ölçeğin bu araştırma kapsamda kullanılabilmesi için geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada farklı branş ve okulu türündeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarına etki eden faktörler hakkında derinlemesine

bilgi elde etmek için görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce ilgili alanyazın taraması yapılmış ve araştırmacı tarafından görüşme formunda yer alacak sorular belirlenmiştir. Görüşme formu araştırmacı tarafından nicel çalışmanın sonucuna bağlı olarak oluşturulmuştur. Araştırmanın nitel bölümünde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (EK-3). Bu doğrultuda hazırlanan görüşme formu iki aşamadan oluşmuştur. Birinci aşamada kişisel bilgiler, ikinci aşamada ise araştırmaya yönelik açık uçlu sorular sorulmuştur. Kişisel bilgiler aşamasında; cinsiyet, okul türü, mezun olduğu okul türü, okuldaki çalışma süresi yer almaktadır. İkinci aşamasında ise birinci bölümde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları, ikinci bölümde örgütsel kimlik algılarını üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık algıları hakkındaki görüşlerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Görüşme formunun geçerlik ve güvenirliğini sağlamak adına bir dizi çalışmalar yapılmıştır. Önce sorular, örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını oluşturan boyutları doğru şekilde temsil edebilmesi amacıyla iki uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. Daha sonra soruların her katılımcı için aynı şekilde anlaşılır olmasına özen gösterilmiştir. Bu amaçla görüşme sorularının amaca uygun olduğunu ve işlevliğini kontrol etmek amacıyla edebiyat öğretmenlerinin form hakkındaki görüşleri alındıktan sonra uygulanmıştır. Araştırmanın ilk görüşmeleri, araştırmanın planlanması aşamasında tasarlanamayan veya gözden kaçan herhangi bir sorunun olup olmadığının sınılanması ve önceden alınacak önlemlerle araştırmanın sağlıklı bir biçimde sürdürülmesi amacıyla pilot görüşmeler olarak 4 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda görüşme formundaki soruların uygun olduğu tespit edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunu açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Formda aşağıdaki sorular ve soruları daha anlamlı hale getirmesi amacıyla kullanılan alt sorular yer almıştır:

a) Örgütsel Kimlik Algılarına İlişkin Sorular

- 1) Okulunuzun amaç ve değerleri hakkında neler düşünüyorsunuz? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?
- 2) Kendinizi bu okulun bir bireyi olarak görme hususunda neler düşünüyorsunuz? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?
- 3) Okulunuzun imajına yönelik düşünceleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

4) Okulunuzdaki idareci, öğretmen ve öğrenci iletişimini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

b) Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Sorular

1) Okuluza duyduğunuz aidiyete ilişkin görüşleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

2) Okulunuzdaki çalışma ortamına ilişkin görüşleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

3) Çalıştığınız okulun size sağladığı olanaklar(imkânlar) konusunda görüşleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

c) Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Sorular

1) Okul ortamında öğretmenlerle yardımlaşma ve dayanışma konusunda kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin üzerinde etkili olan faktörler nelerdir?

2) İşe devamlılık, dakiklik ve verimli çalışma konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin sebeplerini açıklayabilir misiniz?

3) Okulunuzda yaşanan sorunlara karşı yaklaşımınızı(tutumunuzu) nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin sebeplerini açıklayabilir misiniz?

4) Okulda yapılan toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere katılım konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin sebeplerini açıklayabilir misiniz?

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması nitel ve nicel boyutlar için ayrı ayrı yapılmıştır.

2.4.1. Nicel Veri Toplanması

Araştırmanın nicel veri toplama araçları olan Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinden oluşan ölçme araçlarının Türkiye'nin 12 farklı bölgesinden seçilen 23 ildeki Anadolu imam hatip liselerinde uygulanabilmesi için öncelikle Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüden 12.01.2021 tarihli 2021/197 toplantı karar sayısı ile etik kurul onayı alınmıştır (Ek-4). Daha sonra Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne onay için

başvuruda bulunulmuş, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü'nden 10.02.2021 tarih ve E-98029973-605.01-20427204 sayılı elektronik imza ile ölçek ve anketin uygulama onayı alınmıştır (Ek-2). Araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin veri toplama süreci Covid-19 pandemisinden dolayı okulların uzaktan eğitime geçmesi sebebiyle elektronik ve dijital ortamda toplanmıştır. Yani araştırmada verilerin hazırlanması ve toplanması için Google Forms² kullanılmıştır. Anket formunun içeriği orijinallliği bozulmadan “Google Form” üzerinden dijital platforma aktarılarak, anketlerin verilen link üzerinden elektronik ortamda doldurulabilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla okul müdürleriyle iletişime geçilip resmi izin belgesi, anket ve ölçeklerin yer aldığı bağlantı linki okul müdürlerine iletilmiştir. Daha sonra okul müdürlerinden resmi izin belgesi, anket ve ölçeklerin yer aldığı bağlantı linkini; okulun öğretmenleriyle iletişim sağlamak için kullanılan ortak dijital platformda (WhatsApp, Bip, Telegram) paylaşımları talep edilmiştir. Bu yöntemle ölçek dönüş oranlarının en az beklenen sayının (1031) üzerinde olması hedeflenmiş ve 1507 kullanılabilir ölçek ve kişisel bilgi formu dönüşü sağlanmıştır. Gönüllülük esası gözetilerek doldurulan anketlerden elde edilen veri girişleri yapıldıktan sonra elde edilen verilerin analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4.2.Nitel Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri nicel ölçme araçlarından elde edilen verilerin açıklanması amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 11 soruluk açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun içereceği sorular hazırlanırken katılımcılardan derinlemesine bilgi ele edebilmek için esnek bir yol benimsenmiş ve soruların açık uçlu olmasına karar verilmiştir. Dolayısıyla görüşme formunun ilk dört sorusu, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik görüşlerini ve bu davranışların nedenlerini tespit etmeye yönelik hazırlanmıştır. Diğer dört soru ise öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarına ilişkin düşüncelerini ve bunun nedenlerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Son üç soru ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini ve bu bağlılığın nedenlerini tespit etmeye yönelik soruları içermektedir. Bu kapsamda, katılımcıların

² Google Forms, Google tarafından sunulan ve farklı soru türlerinin kullanılabileceği interaktif bir bilgi toplama aracıdır. Araştırmacılar tarafından farklı amaçlarla oluşturulan anket formlarının katılımcılar tarafından online olarak doldurulabildiği, araştırma tamamlandığında ise elde edilen verilerin digital tablolar halinde analize hazır hale getirilebildiği bir internet platformudur. Ayrıntılı bilgi için Bknz: <https://www.google.com/intl/tr/forms/about/>

örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algı düzeylerine etkiye bulunabilecek unsurlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik kavramlarının sahip olduğu alt boyutların fazlalığı, kavrama yönelik ön yargı oluşmasını engellemek ve güvenilirliği arttırmak için nitel görüşme öncesinde önceden hazırlanmış bir metin vasıtasıyla bu kavramlarla ilgili katılımcılara bilgi verilmiştir. Bu bağlamda ön bilgi verildikten sonra nitel araştırma soruları katılımcılara yönlendirilmede bulunmadan sırasıyla yöneltilmiştir. Soruların her katılımcı için aynı şekilde anlaşılır olmasına özen gösterilmiştir. Katılımcıların herbir soruya verdiği cevaplar yazılarak not edilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi nitel ve nicel boyutlar için ayrı ayrı yapılmıştır.

2.5.1. Nicel Verilerin Analizi

İmam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelediği bu araştırmanın verileri analizinde IBM SPSS Statistics 20 programından yararlanılmıştır. Bu kapsamda toplanan veriler, betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdelerden faydalanılarak SPSS paket programının 20.0 programı ile analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi gerçekleştirilmeden önce verilerin homojenliği incelenerek varyansların homojen olduğu değişkenlerde parametrik testler, varyansların homojen olmadığı değişkenlerde ise non-parametrik testler uygulanmıştır. Örneklemenin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu durumuma bağlı olarak parametrik olmayan testlerden ise ilişkisiz ölçümler için Kruskal Wallis H-testi, Mann Whitney U-testi, bağımsız örneklemeler içinde t-Testi kullanılmıştır. Ayrıca iki alt gruptan oluşan değişkenlerin incelenmesi t testi ile 3 ya da daha fazla alt gruptan oluşan değişkenlerin incelenmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde çıkan farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için Turkey testinden yararlanılmıştır. Ayrıca örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitinde Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bunun yanında örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık alt

boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına olan etkisini belirlemek için çok değişkenli regresyon analizi tekniğinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemine yönelik, öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ve bunların alt boyutlarına ait değişkenlere ilişkin algı düzeylerini saptamak için aritmetik ortalamaya bakılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemlerinin çözümlenmesinde, öğretmenlerin demografik (cinsiyet, branş, mezun olunan lise, okulda çalışma süresi, okul türü) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar için t-testi, okullarında görev yapma sürelerine göre anlamlılığın belirlenmesinde de ANOVA testi uygulanmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt problemine yönelik örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile tespit edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı (r) ile temsil edilir ve -1 ile 0 aralığındaki değerler negatif bir ilişki gösterirken 0 ile +1 arasındaki değerler ise pozitif bir ilişkiyi göstermektedir. Öte yandan $r = -1$ olduğunda tam negatif ilişkiyi göstermekte, $r = 0$ olduğunda ise değişkenler arasındaki ilişkisizliğe işaret etmekte, $r = +1$ ise değişkenler arasındaki pozitif tam ilişkinin varlığına işaret etmektedir (Özdamar, 2011: 522). Alanyazın incelendiğinde değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayı değerleri $r = 00$ -,29 arası düşük, $r = ,30$ -,70 arası orta ve $r = ,71$ -1,00 arası da yüksek düzeyde ilişkinin varlığı şeklinde yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2012: 92).

Araştırmanın dördüncü alt probleminde örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini tespit edebilmek için çoklu regresyon analiz yöntemi kullanılmıştır.

2.5.1.1. Çoklu Regresyon Analizi Öncesi Yapılan Varsayım Testlerinin Bulguları

Çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için öncelikle birtakım varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edildiğinde gerekli görülen varsayımlar; uç değerler, örneklem büyüklüğü, normallik, çoklu bağlantı problemi ve doğrusallıktır.

2.5.1.1.1. Uç Değerlerin Tespiti

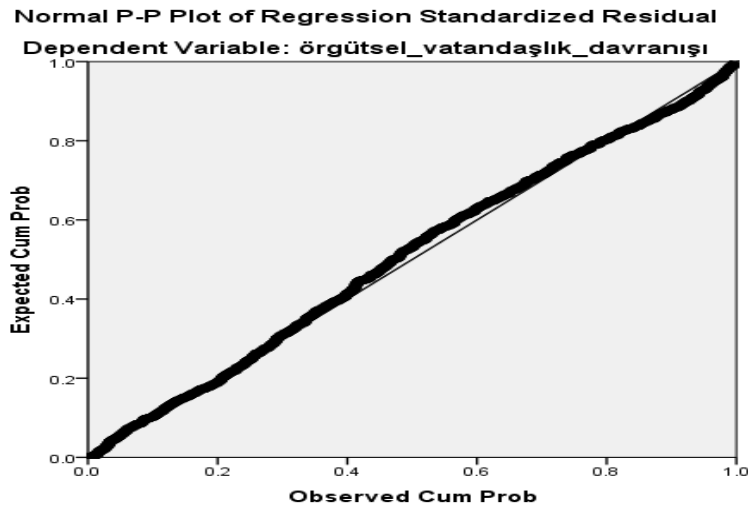
Uç değerlerin tespit edilmesinde z puanından yararlanılmaktadır. Herhangi bir verinin z puanı, -4 ten küçük veya +4 ten büyük ise uç değer olarak kabul edilir (Çokluk, vd., 2012). Yapılan analizde bir adet uç değer olduğu tespit edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır.

2.5.1.1.2. Örneklem Büyüklüğünün Hesaplanması

Örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçekleri belirlenen Anadolu İmam Hatip Liseleri'nde görev yapan 1507 öğretmene uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu uç değerlere sahip olduğu anlaşılan bir verinin veri setinden çıkarılması sonucunda araştırmadaki veri sayısı 1506 olmuştur. Örneklem büyüklüğü Tabachnick ve Fidell (2015), hesaplama formülü [$N \geq 50 + 8m$ (m =bağımsız değişken sayısı)] dikkate alınarak araştırmanın örneklem büyüklüğü sorunu olup olmadığı incelendiğinde üç bağımsız değişkene sahip araştırmada örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu anlaşılmıştır ($1506 \geq 106$).

2.5.1.1.3. Doğrusallığın Testi

Çoklu regresyon analizinin diğer bir varsayımını sağlamak için bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla oluşturulan Şekil 2'de değişkenlerin doğrusallıklarına ilişkin grafik sunulmuştur.



Şekil 1. Örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin dağılım diyagramı ve regresyon doğrusu

Bağımsız değişkenler olan örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algısı ile bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin dağılma diyagramı incelendiğinde değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

2.5.1.1.4. Normallik Testi

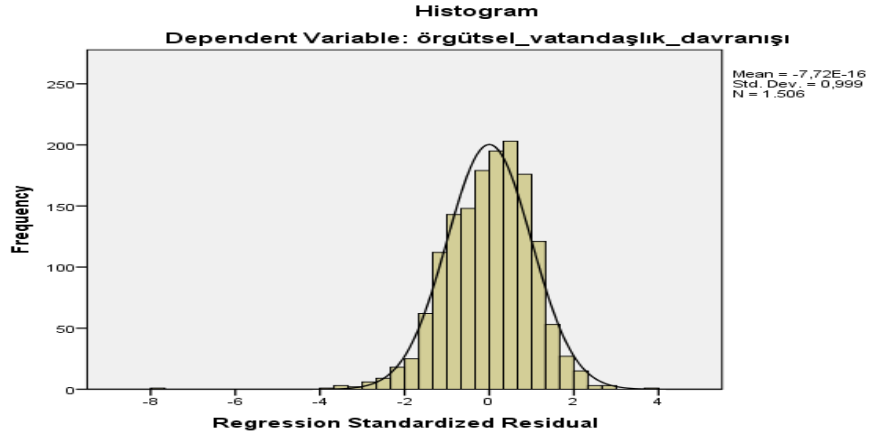
Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarının tespit edilmesi için tekli dağılım kontrol edilmiştir. Tekli normal dağılımın kontrol edilmesi amacıyla değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamaların sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayı değerleri

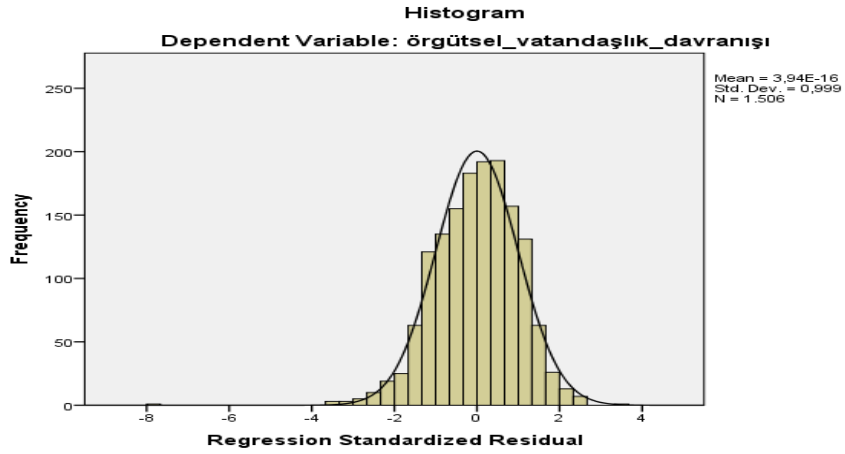
Değişken	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Amaç-Değer paylaşımı	-1,96	4,52
İmaj	-,922	,598
İletişim	-,865	,151
Özdeşleşme	-1,69	3,63
Duygusal Bağlılık	-,673	,365
Devam Bağlılığı	-,406	,056
Normatif Bağlılık	-,206	-,206
Yardımlaşma	-,782	3,06
Centilmenlik	-1,28	2,11
Vicdanlılık	-1,92	7,23
Sivil Erdem	-,624	,811
Örgütsel Kimlik Algısı	1,23	1,60
Örgütsel Bağlılık	-,525	,458
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	-,658	1,12

Değişkenlerin tekli normal dağılıma sahip olduğunun savunulabilmesi için çarpıklık katsayısının -3 ile +3; basıklık katsayısının ise -10 ile +10 arasında değerler alması gerekmektedir (Kline, 2011: 63). Tablo 11 incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayısı değerlerinin değinilen aralıklarda olduğu görülmektedir. Yukarıdaki sonuçlardan hareketle değişkenlerin tekli normalliğinin sağlandığı anlaşılmıştır.

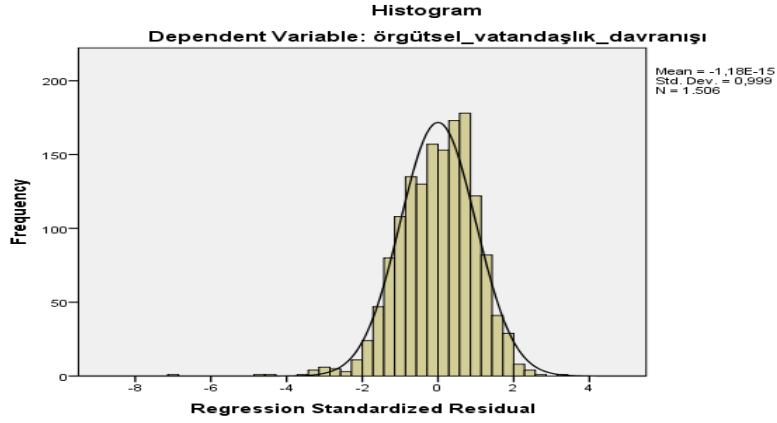
Regresyon analizi öncesindeki normal dağılım grafiği ise aşağıdaki şekiller’de sunulmuştur. Bu şekiller incelendiğinde değişkenlerin normal dağılım gösterdikleri anlaşılmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin histogram grafiği



Şekil 3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik algısının alt boyutlarına ilişkin histogram grafiği



Şekil 4. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin histogram grafiği

2.5.1.1.5. Çoklu Bağlantı Probleminin Testi

Araştırmanın bağımsız değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığının tespiti için değişkenler arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon değerleri

Bağımsız Değişken	1	2	3	4	5	6	7
Amaç-Değer Paylaşımı	1						
İmaj	.607**	1					
İletişim	.495**	.714**	1				
Özdeşleşme	.670**	.698**	.577**	1			
Duygusal bağlılık	.563**	.698**	.628**	.666**	1		
Devam bağlılığı	.458**	.650**	.598**	.558**	.617**	1	
Normatif bağlılık	.435**	.645**	.601**	.522**	.589**	.693**	1

Çoklu bağlantı probleminin olmadığı savunulabilmesi için değişkenler arasındaki ilişkinin ,90’dan küçük olması gerekmektedir (Şencan, 2005). Bu sonuçlardan hareketle Tablo 12 incelendiğinde ise değişkenler arasında çoklu bağlantı

probleminin olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca çoklu bağlantı probleminin kontrol edilmesi amacıyla VIF ve TV de hesaplanmıştır.

Tablo 13. Bağımsız değişkenlere ilişkin hesaplanan VIF ile TV değerleri

Bağımsız Değişken	TV	VIF	Durbin Watson
Amaç ve Değer Paylaşımı	,512	1,955	
İmaj	,353	2,836	2,023
İletişim	,477	2,098	
Özdeşleşme	,410	2,437	
Bağımsız Değişken	TV	VIF	Durbin Watson
Duygusal Bağlılık	,569	1,756	
Devam Bağlılığı	,453	2,208	2,030
Normatif Bağlılık	,478	2,093	
Bağımsız Değişken	TV	VIF	Durbin Watson
Örgütsel kimlik Algısı	,351	2,851	
Örgütsel Bağlılık	,351	2,851	2,027

Çoklu bağlantı problemi VIF değeri 10'dan büyük; TV değeri ise .20'den küçük olduğunda ortaya çıkmaktadır (Büyüköztürk, 2017: 100). Tablo 10'da yer alan bağımsız değişkenlere ilişkin hesaplanan VIF ve TV değerlerine göre değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinin yapılabilmesi için bağımsız değişkenler arasında otokorelasyonun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu amaçla Durbin Watson katsayısı hesaplanmıştır. Bu değer 1 ile 3 arasında olması beklenmektedir (Seçer, 2017). Tablo 13'te görüleceği üzere analiz sonucuna göre Durbin Watson değerleri arzulanan aralıkta yer almaktadır. Buna göre bağımsız değişkenlere ilişkin hesaplanan Durbin Watson değerlerine göre değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır. Sonuç olarak çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için gerekli görülen koşulların sağlandığı yapılan analizler sonucunda anlaşılmıştır. İlgili varsayımların sağlandığı görüldüğünden öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordama durumunun belirlenmesi amacıyla çoklu regresyon analizine geçilmiştir.

2.5.2.Nitel Verilerin Analizi

Araştırmada nitel verilerinin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu anlamda birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesi ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlanması süresine içerik analizi yöntemi denilmektedir. İçerik analizinin temel amacı, toplanan verileri açıklamaya yardımcı olacak kavramlara ve ilişkilere ulaşılmasıdır. İçerik analizinde görüşme yoluyla elde edilen nitel araştırma verilerinin içerik analizi: (1) verilerin kodlanması, (2) temaların bulunması, (3) kodların ve temaların düzenlenmesi, (4) bulguların tanımlanması ve yorumlanması olmak üzere dört aşamada gerçekleştirilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013). İçerik analizinde, süreç sonunda kodların veya kavramların sıklığı frekans ve yüzde hesaplamalarıyla sayısal verilerle ifade edilmektedir. Nitel verilerin analizinde tümevarım yöntemi kullanılarak sonuca ulaşılmaktadır.

Yukarıdaki aşamalara uygun olarak araştırmanın nitel bölümüyle ilgili veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu kapsamda nitel verilerin analizinde, öncelikle öğretmenlerin görüşme formuna verdikleri cevaplar incelenerek toplanan tüm verilerin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra formlar numaralandırılarak bilgisayar ortamına Word belgesi formatında aktarılmıştır. Word belgesi haline getirilen kayıtlar analize tabi tutulmuştur. Kodlamalarda görüşlerini yazan katılımcı öğretmenler Ö1, Ö2, Ö3 ... şeklinde ifadelerle tanımlanmıştır. Görüşlerin analiz sürecinde öncelikle katılımcıların görüşlerinde belirttikleri bir sözcük/sözcükler/cümle veya bir paragrafın ne anlama geldiği belirlenmiş ve daha sonra bu kısımlar kodlanarak veriler incelenerek belirli kodlara ulaşılmıştır. Kodlar belirlenirken katılımcı ifadelerine olabildiğince sadık kalınmaya çalışılmıştır. Ardından birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen kodlar alt temalar altında birleştirilmiştir. Son olarak alt temalar ve yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular temel alınarak üst temalar oluşturulmuştur. Böylece kodlardan, alt temalardan ve üst temalardan elde edilen veriler sonucunda araştırmaya ait bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, frekanslar gösterilerek tablo halinde sunulmuş ve araştırmacı tarafından yorumlanmıştır. Ayrıca görüşme dökümlerinden bulguları destekleyici doğrudan alıntılara yer verilererek katılımcıların görüşleri betimlenmiştir. Genel tema ve kodların doğruluğunu, güvenilirliğini ve geçerliğini kontrol etmek

amacıyla alanında uzmanların görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda tablolarda düzenlemeler yapılarak tabloların son hali oluşturulmuştur.

2.5.3. Nitel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliği

Bilimsel araştırmalarda elde edilen sonuçların inandırıcılığını sağlamak amacıyla kullanılan en yaygın ölçütler geçerlik ve güvenirliliktir. Nitel araştırmada geçerlik ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı olguyu doğru ölçmesi ile yakından ilişkilidir. Güvenirlik ise araştırma sürecinin tutarlılığıdır. Toplanan verilerin ve elde edilen sonuçların birbiriyle tutarlı olması ve sonuçların nasıl elde edildiğinin açıklanması gerekmektedir (Yıldırım, Şimşek, 2008). Bu anlamda araştırmanın hem geçerli hem de güvenilir olması gerekmektedir. Merriam (2013) tarafından nitel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenirliliğinin sağlanabilmesi için katılımcı doğrulaması, veri toplama aşamasına uygun ve yeterli katılım, araştırmacının konumu veya yansıtıcılık, uzman incelemesi/değerlendirmesi, denetleme tekniği, zengin, yoğun tanımlama ve azami çeşitlilik gibi birtakım stratejilerinin olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmanın geçerlik ve güvenirliliğinin sağlanmasında Merriam (2013) tarafından belirtilen stratejiler izlenmiştir. Buna göre;

1) Katılımcı doğrulaması: Verilerde yer alan ve yanlış anlamaya neden olabilecek bazı ifadeler katılımcılara tekrar teyit ettirilmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda kod, tema ve üst temaların bazılarında düzenlemelere gidilmiştir.

2) Veri toplama aşamasına uygun ve yeterli katılım: Yapılan görüşmeler 30 katılımcı öğretmenden oluştuğu için yeterli verilerin elde edildiğine karar verilmiştir.

3) Araştırmacının konumu veya yansıtıcılık: Katılımcı öğretmenlere araştırmanın amacı hem sözlü hem de yazılı bir şekilde ifade edilmiş ve katılımın gönüllü olduğu vurgulanarak uygulamalarda yönlendirmelerden kaçınılmaya çalışılmıştır.

4) Uzman incelemesi/değerlendirmesi: Öncelikle tüm araştırma süreci boyunca tez izleme komitesi üyelerinin görüş ve öneriler alınmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan görüşme formunun hazırlanmasında eğitim bilimleri alanında uzman olan araştırmacıların görüş ve değerlendirmeleri alınmıştır.

5) Denetleme tekniği: Araştırma süresince takip edilen aşamalar araştırmanın yöntem bölümünde detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Yani araştırma modeli, örneklem

grubu, veri toplama ölçekleri, verilerin toplanması ve analizi detaylı bir şekilde belirtilmiştir.

6) Zengin ve yoğun tanımlama: Nitel araştırma sonuçlarının geçerliğinin sağlanabilmesi için elde edilen verilerin zengin ve yoğun bir şekilde tanımlanması gerekir. Bu kapsamda araştırma verilerinin analizinde her bir aşama açık bir şekilde ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin ifadelerine dayalı olarak ulaşılan kod, alt tema ve üst temaların nasıl oluşturulduğu detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bulgular bölümünde ise katılımcı öğretmenlerin doğrudan ifadelerine yer verilerek oluşturulan yapıların kaynağı olan ham veriler herhangi bir düzenleme yapılmadan olduğu gibi sunulmuştur.

7) Azami çeşitlilik: Bu araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde katılımcı öğretmenlerin farklı demografik özelliklerden seçilmiştir. Yani amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar vermesi sağlanmaya çalışılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Nicel Araştırma Veri Analizinin Bulguları

Bu araştırmada imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmiştir. Öncelikle araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistik veriler incelenmiştir ardından öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Daha sonra da değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu regresyon analizi incelenmiştir. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular aşağıda başlıklar halinde sıralanmıştır. Dolayısıyla araştırmanın bulguları, değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklerin analizi, demografik değişkenlere ilişkin yapılan analizler, modellerin ve hipotezlerin testi olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

3.1.1.Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına ilişkin Betimsel Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları ne düzeydedir? şeklindedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel kimlik ve alt boyutları (amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim, özdeşleşme), örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık), örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutlarına (yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) ilişkin elde edilen verilerin genel örüntüsüne ilişkin betimsel değerler Tablo 14’te özetlenmiştir.

Tablo 14. Betimsel istatistikler

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Kimlik	1506	101,7	14,6	40	120	1,23	1,60
Amaç-Değer Paylaşımı	1506	22,8	3,04	6	25	-1,96	4,52
İmaj	1506	28,1	5,2	8	35	-,92	,59
İletişim	1506	24,2	5,1	6	30	-,86	,15
Özdeşleşme	1506	26,5	3,7	6	30	-1,6	3,6
Örgütsel Bağlılık	1506	64,5	12,5	18	90	-,525	,458
Duygusal Bağlılık	1506	23,5	4,9	6	30	-,67	,36
Devam Bağlılığı	1506	21,3	4,4	6	30	-,40	,05
Normatif Bağlılık	1506	19,7	5,1	6	30	-,20	-,20
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1506	86,9	8,35	37	100	-,658	1,12
Yardımlaşma	1506	34,5	3,9	8	40	-,78	3,0
Centilmenlik	1506	17,8	2,2	7	20	-1,2	2,1
Vicdanlılık	1506	18,2	2,1	4	20	-1,9	7,2
Sivil Erdem	1506	16,1	2,6	4	20	-,62	,81

Araştırmada imam hatip öğretmenlerine örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri uygulanmıştır. Tablo 14’te uygulanan örgütsel kimlik algısı ve alt boyutlarının, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait aritmetik ortalama ve standart sapma bilgileri verilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı boyutlarından amaç ve değer boyutu puan ortalaması ($\bar{X}$ =22.8); imaj boyutu puan ortalaması ($\bar{X}$ =28.1); iletişim boyutu puan ortalaması ($\bar{X}$ =24.2); özdeşleşme boyutu puan ortalaması ($\bar{X}$ =26.5) ve genel olarak örgütsel kimlik algısı puan ortalaması ($\bar{X}$ =101.7) olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının alt boyutları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamasının “İmaj” boyutunda ($\bar{X}$ = 28.1) olduğu, daha sonra “Özdeşlik kurma” boyutu ($\bar{X}$ = 26.5) ve “İletişim” ($\bar{X}$ = 24.2) boyutlarının imaj boyutunu takip ettiği, en

düşük örgütsel kimlik algısı boyutunun ise “Amaç- değer paylaşımı” ($\bar{X} = 22.8$) boyutu olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı boyutlarından duygusal bağlılık boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=23,5$); devam bağlılığı boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=21,3$); normatif bağlılık boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=19,7$) ve genel olarak örgütsel bağlılık puan ortalaması ($\bar{X}=64,5$) olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının alt boyutlarına bakıldığında, en yüksek örgütsel bağlılık algısının “duygusal bağlılık” boyutunda ($\bar{X}=23,5$) olduğu, onu “devam bağlılığı” ($\bar{X} =21,3$) boyutu izlemekte, en düşük boyutun ise “normatif bağlılık” ($\bar{X} =19,7$) boyutunun olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği boyutlarından yardımlaşma boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=34,5$); centilmenlik boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=17,8$); vicdanlılık boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=18,2$); sivil erdem boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=16,1$) ve genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları puan ortalaması ($\bar{X}=86,9$) olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının alt boyutlarına bakıldığında, en yüksek örgütsel vatandaşlık davranış algısı “yardımlaşma” boyutunda ($\bar{X}=34,5$) olduğu, daha sonra onu “vicdanlılık” ($\bar{X}=18,2$) ve “centilmenlik” ($\bar{X}=17,8$) boyutlarının takip ettiği, en düşük boyutun ise “sivil erdem” ($\bar{X} = 22.8$) boyutunun olduğu görülmektedir.

3.1.2.Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına ilişkin Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına ilişkin algıları; öğretmenlerin cinsiyetlerine, bransa, okul türü, mezun olunan lise türü ve okulda çalışmaya süresine göre farklılık göstermekte midir? şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda tablolar şeklinde verilmiştir. Analizlere geçilmeden önce varyans homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiş; sağlandığı durumda parametrik, sağlanmadığı durumda ise parametrik olmayan (nonparametrik) testler uygulanmıştır.

Katılımcıların örgütsel kimlik algısının, örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlandığından (Levene Testi=1.145, $p>.05$;

Levene Testi=.047, $p>.05$; Levene Testi=.294, $p>.05$) parametrik bir test olan bağımsız örneklem t test yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 15. Katılımcıların cinsiyete göre değişken ortalamaları ve t-Test sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p	Varyans Homojenliği	
								Levene Testi	p
Örgütsel Kimlik	Erkek	798	103,41	14,5					
	Kadın	708	100,20	14,6	1504	-4,25	,000	1,145	,285
Örgütsel Bağlılık	Erkek	798	65,94	12,3					
	Kadın	708	63,38	12,6	1504	-3,96	,000	,047	,829
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Erkek	798	87,32	8,4					
	Kadın	708	86,56	8,2	1504	-1,75	,079	,294	,588

* $p<.05$

Tablo 15'te örgütsel kimlik algısı bağlamında kadın katılımcılar ile erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($t_{1504}=-4.25$, $p<.05$). Erkek katılımcıların örgütsel kimlik algısı ortalamaları ($\bar{X}=103,4$) kadın katılımcılardan ($\bar{X}=100,2$) daha yüksek çıkmıştır.

Yapılan analiz sonucunda katılımcılar arasında örgütsel bağlılık bağlamında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($t_{1504}=-3.96$, $p<.05$). Buna göre erkek katılımcıların örgütsel bağlılık ortalamaları ($\bar{X}=65,4$) kadın katılımcılardan ($\bar{X}=63,3$) daha yüksektir.

Örgütsel vatandaşlık bağlamında bakıldığında ise katılımcılar arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($t_{1504}=-1.75$, $p>.05$). Ayrıca erkek katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları ($\bar{X}=87,3$) kadın katılımcılardan ($\bar{X}=86,5$) daha yüksektir.

Katılımcıların Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılık algısının branş değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlanmadığından (Levene Testi=47.39, $p<.05$; Levene Testi=6.802, $p<.05$)

nonparametrik bir test olan Mann Whitney U yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 16. Örgütsel kimlik algısının ve örgütsel bağlılığın katılımcıların branşa göre değişken ortalamaları ve Mann Whitney U-testi sonuçları

Değişkenler	Branşlar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p	Varyans Homojenliği	
								Levene Testi	p
Örgütsel Kimlik	Meslek Dersi	988	883,13	457462,50					
	Kültür Dersi	518	685,53	677308,50	188742,50	-8,379	,000	47,39	,000
Örgütsel Bağlılık	Meslek Dersi	988	854,32	442538,00					
	Kültür Dersi	518	700,64	692233,00	203667,00	-6,516	,000	6,802	,009

*p<.05

Sıra ortalamaları incelendiğinde katılımcıların, meslek dersinin kültür dersi branşına göre daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Meslek dersi ve kültür dersi örgütsel kimlik algısına göre puanlarının farklılaştığı bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (U=188742.50, p<.05).

Katılımcıların, meslek dersinin sıra ortalaması ($\bar{X}$ =854,32) kültür dersi branşının sıra ortalaması ($\bar{X}$ = 700,64)'na göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları görülmektedir. Meslek dersi ve kültür dersi örgütsel bağlılık algısına göre puanlarının farklılaştığı bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (U=203667.00, p<.05).

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışının branş değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlandığından (Levene Testi= .98, p>.05) parametrik bir test olan bağımsız örneklem t test yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 17. Örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların branşa göre değişken ortalamaları ve t-Test sonuçları

Değişken	Branşlar	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p	Varyans Homojenliği	
								Levene Testi	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Meslek Dersi	988	87,63	8.71					
	Kültür Dersi	518	86,55	8,13	1504	2,39	.017	.098	.295
	Toplam	1506							

*p<.05

Kültür dersi ve meslek dersi arasında örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamasına göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t_{1504} = 2.39$, $p < .05$) gözlenmektedir. Ayrıca meslek dersi ortalamalarının ($\bar{X} = 87.63$) kültür dersi ortalamalarından ($\bar{X} = 86.55$, $Ss = 8.13$) yüksek olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel kimlik algısının ve örgütsel bağlılığının mezun olunan lise türüne farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlanmadığından (Levene Testi=52.78, $p < .05$; Levene Testi= 7.22, $p < .05$) nonparametrik bir test olan Mann Whitney U yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 18. Örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algısının katılımcıların mezun olunan lise türüne göre değişken ortalamaları ve Mann Whitney U-testi sonuçları

Değişkenler	Mezun Olunan Lise	N	Sıra Ort.	Sıra Topl.	U	Z	p	Varyans Homojenliği	
								Levene Testi	p
Örgütsel Kimlik	İmam Hatip Lisesi	609	878,11	534769,50					
	Diğer Liseler	897	668,90	600001,50	188742,50	-8,379	,000	47,39	.000
	Toplam	1506							
Örgütsel Bağlılık	İmam Hatip Lisesi	609	860,56	524079,00					
	Diğer Liseler	897	680,82	610692,00	207939,00	-7,874	,000	7,22	,007
	Toplam	1506							

*p<.05

Sıra ortalamaları incelendiğinde katılımcıların, imam hatip lisesinden mezun olanların diğer lise türlerinden mezun olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca imam hatip lisesi mezunu ve

diğer lise mezunu olanların örgütsel kimlik algısına göre puanlarının farklılaştığı bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($U=197248.50$, $p<.05$).

Katılımcıların sıra ortalamaları incelendiğinde, imam hatip lisesinden mezun olanların diğer lise türlerinden mezun olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca imam hatip lisesi mezunu ve diğer lise mezunu olanların örgütsel bağlılık algısına göre puanlarının farklılaştığı bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($U=207939.00$, $p<.05$).

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışının mezun olunan lise türüne göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlandığından (Levene Testi=1.34, $p>.05$) parametrik bir test olan bağımsız örneklem t-test yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 19. Örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların mezun olunan lise türüne göre değişken ortalamaları ve t-Test sonuçları

Değişken	Mezun Olunan Lise	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p	Varyans Homojenliği Levene Testi	p
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İmam Hatip Lisesi	609	87,8	8,12					
	Diğer Liseler	897	86,3	8,45	1504	3,46	.001	1,34	.247
	Toplam	1506							

* $p<.05$

Mezun olunan okul türü olarak imam hatip lisesi ve diğer okullar arasında örgütsel bağlılık boyutunda puan ortalamasına göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t_{1504}=3.46$, $p<.05$) ayrıca imam hatip lisesi ortalamalarının ($\bar{X}= 67.8$) diğer okulların ortalamalarından ($\bar{X}= 62.3$) yüksek olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel kimlik algısının, örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlandığından (Levene Testi=1.118, $p>.05$; Levene Testi=.750, $p>.05$; Levene Testi= 1.985, $p>.05$) parametrik bir test olan tek yönlü ANOVA yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 20. Katılımcıların okulda çalışma süresine göre değişken ortalamaları ve Anova sonuçları

Değişkenler	Okulda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	df	F	p	Tukey	Varyansların Homojenliği	
									Levene Testi	p
Örgütsel Kimlik Algısı	1-5 yıl (1)	778	100.2	14.75	4	6.057	.000*	4>1	1.118	.346
	6-10 yıl(2)	436	102.4	14.66	1501			5>1		
	11-15yıl(3)	139	102.2	14.66						
	16-20yıl(4)	52	106.9	14.30						
	21yılıüstü(5)	101	106.0	12.82						
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl(1)	778	63.39	12.78	4	7.663	.000*	4>1	.750	.558
	6-10 yıl(2)	436	65.10	11.85	1501			5>1		
	11-15 yıl(3)	139	64.68	12.92						
	16-20 yıl(4)	52	71.33	11.67						
	21yılıüstü(5)	101	68.00	12.39						
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1-5 yıl	778	86.8	8.45	4	.622	.647		1.985	.094
	6-10 yıl	436	86.8	7.59	1501					
	11-15 yıl	139	86.6	8.25						
	16-20 yıl	52	86.9	11.95						
	21 yıl üstü	101	88.1	8.63						

*p<.05

Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri bağlamında kişilerin çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ANOVA yapılmıştır. Analizde çalışma süreleri beş gruba ayrılmıştır: 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü. Buna göre yapılan analizde örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık değişkenlerinin çalışılan süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir ($F_{1501}=6.05$; $p<.05$; $F_{1501}=7.66$; $p<.05$) ancak örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin çalışılan süreye göre anlamlı farklılık göstermediği gözlenmiştir ($F_{1501}=.622$; $p>.05$).

Farkın bulunduğu alt boyutlarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için yapılan Tukey testi sonucuna göre örgütsel kimlik algısı değişkeninin 16-20 yıl ve 20 yıl ve üzeri çalışanların puan ortalamaları 1-5 yıl çalışanların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ve gruplar arası anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Çalışma süresi 16-20 yıl olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=106.9$) ve 21 yıl ve üzeri olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=106$) olduğu görülmektedir. Buna göre çalışma süresi 1-5 yıl olanların aritmetik ortalamalarından ($\bar{X}=100.2$) yüksek

olduğu gözlenmiştir. Aynı şekilde örgütsel bağlılık bağlamında da 16-20 yıl olanların aritmetik ortalamasının ($\bar{X}=71.3$) ve 20 yıl ve üzeri çalışanların puan ortalamalarının ($\bar{X}=68$) 1-5 yıl çalışanların puan ortalamalarından ($\bar{X}=63.3$) daha yüksek olduğu ve gruplar arası anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel kimlik algısının çalışılan okul türü değişkenine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlanmadığından (Levene Testi=19.69, $p<.05$) nonparametrik bir test olan Mann Whitney U yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 21. Katılımcıların örgütsel kimlik algısının çalıştığı okul türüne göre değişken ortalamaları ve Mann WhitneyU sonuçları

Değişken	Lise Türü	N	Sıra Ort.	Sıra Topl.	U	Z	p	Varyans Homojenliği Levene Testi	p
Örgütsel Kimlik	AIHL	789	671,00	529416,50					
	PAIHL	717	844,29	605354,50	217761,50	-7,72	.000	19,69	.000
	Toplam	1506							
* $p<.05$									

Sıra ortalamaları incelendiğinde proje imam hatip lisesinde çalışanların anadolu imam hatip lisesinde çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Proje imam hatip lisesinde çalışanların ve Anadolu imam hatip lisesinde çalışanların örgütsel kimlik algısına göre puanlarının farklılaştığı bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($U=217761.50$, $p<.05$).

Katılımcıların örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalışılan okul türüne göre farklılaşma durumunun incelenmesinde varyans homojenliği sağlandığından (Levene Testi=6.64, $p>.05$; Levene Testi=1.72, $p>.05$) parametrik bir test olan bağımsız örneklem t-test yapılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 22. Katılımcıların örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalıştığı okul türüne göre değişken ortalamaları ve t-test sonuçları

Değişkenler	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p	Varyans Homojenliği	
								Levene Testi	p
Örgütsel Bağlılık	AIHL	789	62,5	13,04					
	PAIHL	717	66,8	11,66	1504	-6,64	,000	6,64	,074
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	AIHL	789	86,2	8,53					
	PAIHL	717	87,6	8,09	1504	-3,06	,002	1,72	,189
	Toplam	1506							

*p<.05

Çalışılan okul türü Anadolu imam hatip lisesi ve Proje Anadolu imam hatip okulları arasında örgütsel bağlılık puan ortalamasına göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t_{1504}=-6.64$, $p<.05$) ayrıca proje imam hatip okullarında çalışanların ortalamalarının ($\bar{X}=66.8$) Anadolu imam hatip lisesinde çalışanların ortalamalarından ($\bar{X}= 62.5$) yüksek olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık bağlamında incelendiğinde ise çalışılan okul türü Anadolu imam hatip lisesi ve proje imam hatip okulları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı puan ortalamalarına göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t_{1504}=-3.06$, $p<.05$) ayrıca proje imam hatip okullarında çalışanların ortalamalarının ($\bar{X}= 87.6$) Anadolu imam hatip lisesinde çalışanların ortalamalarından ($\bar{X}= 86.2$) göre yüksek olduğu görülmüştür.

3.1.3.Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

“İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu araştırmanın üçüncü alt problemini oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasındaki anlamlı ilişkiye dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının pearson korelasyon katsayı sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI														
Normatif bağlılık	.664**	.435**	.645**	.601**	.522**	.881**	.589**	.693**	1					
Devam bağlılığı	.679**	.458**	.650**	.598**	.558**	.877**	.617**	1						
Duygusal bağlılık	.756**	.563**	.698**	.628**	.666**	.849**	1							
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	.806**	.559**	.765**	.701**	.670**	1								
Özdeşleşme	.846**	.670**	.698**	.577**	1									
İletişim	.854**	.495**	.714**	1										
İmaj	.912*	.607*	1											
Amaç-değer paylaşımı	.769**	1												
ÖRGÜTSEL KİMLİK	1													

Tablo 23 (Devam) . Katılımcıların örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları puanlarının pearson korelasyon katsayı sonuçları

Sivil erdem	Vicdanlılık	Centilmenlik	Yardımlaşma
.527**	.208**	.419**	.415**
.388**	.200**	.343**	.298**
.505**	.178**	.381**	.395**
.426**	.143**	.327**	.345**
.457**	.205**	.379**	.358**
.488**	.175**	.403**	.415**
.440**	.187**	.430**	.365**
.414**	.154**	.331**	.371**
.418*	.117**	.291**	.348**
.805**	.661**	.649**	.845**
.566**	.356**	.373**	1
.375**	.339**	1	
.452**	1		
1			

*p<.05, **p<.01

Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.530$, $p<.01$; $r=.505$, $p<.01$; $r=.806$, $p<.01$).

Örgütsel kimlik algısının alt boyutlarını oluşturan amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.408$, $p<.01$; $r=.496$, $p<.01$; $r=.424$, $p<.01$; $r=.469$).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.476$, $p<.01$; $r=.436$, $p<.01$; $r=.406$, $p<.01$).

Örgütsel kimlik algısının alt boyutlarını oluşturan amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme boyutları ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=.563$, $p<.01$; $r=.698$, $p<.01$; $r=.628$, $p<.01$; $r=.666$, $p<.01$; $r=.458$, $p<.01$; $r=.650$, $p<.01$; $r=.598$, $p<.01$; $r=.558$, $p<.01$; $r=.435$, $p<.01$; $r=.645$, $p<.01$; $r=.601$, $p<.01$; $r=.522$, $p<.01$). Benzer şekilde örgütsel kimlik algısının alt boyutlarını oluşturan

amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme boyutları ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.298, p< .01$; $r=.395, p< .01$; $r=.345, p< .01$; $r=.358, p< .01$; $r=.343, p< .01$; $r=.381, p< .01$; $r=.327, p< .01$; $r=.379, p< .01$; $r=.200, p< .01$; $r=.178, p< .01$; $r=.143, p< .01$; $r=.205, p< .01$; $r=.388, p< .01$; $r=.505, p< .01$; $r=.426, p< .01$; $r=.457, p< .01$).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarını oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=.365, p< .01$; $r=.371, p< .01$; $r=.348, p< .01$; $r=.430, p< .01$; $r=.331, p< .01$; $r=.291, p< .01$; $r=.187, p< .01$; $r=.154, p< .01$; $r=.117, p< .01$; $r=.440, p< .01$; $r=.414, p< .01$; $r=.418, p< .01$). Elde edilen anlamlı ilişkiler, değişkenler arasındaki etkilerin incelenbilmesine olanak tanımaktadır. Bu aşamadan sonra öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamasına ilişkin çoklu regresyon analizi yapılacaktır.

3.1.4. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular

Regresyon analizi bir değişkenin (bağımlı) diğer değişkenler (bağımsız) tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışır. Regresyon modeli bir bağımlı ve bir bağımsız değişkenden oluşuyorsa basit doğrusal regresyon, birden fazla bağımsız değişkenden oluşuyorsa çoklu doğrusal regresyon olarak adlandırılmaktadır (Durmuş vd., 2013). Regresyon modeli ilişkinin yönünü, şeklini ve bilinmeyen değerlere ait tahminleri vermektedir.

Araştırmanın temel amacına göre İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizinin gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırmanın yordanan değişkeni öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Bu bağımlı değişken üzerinde etkisi araştırılan yordayıcı değişkenler ise genel örgütsel kimlik algısı ve boyutları olan amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim, özdeşleşme türleridir. Araştırmanın diğer yordayıcı değişkenleri ise genel örgütsel bağlılık algısı ve boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık türleridir.

3.1.4.1. Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular

Aşağıda örgütsel kimlik algısının alt boyutlarını oluşturan amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim, özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına dair çoklu regresyon analizi sonuçlarından elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 24. Örgütsel kimlik algısı alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	TV	VIF
Amaç-Değer	,243	,084	,089	2,904	.004	,408	,075	,512	1,955
İmaj	,386	,058	,243	6,615	.000	,496	,168	,353	2,836
İletişim	,165	,052	,101	3,199	.001	,424	,082	,477	2,098
Özdeşleşme	,404	,076	,182	5,328	.000	,469	,136	,410	2,437
R=,534	R ² =,285	F ₍₄₋₁₅₀₁₎ =149,422	*p< .05	Durbin-Watson: 2,023					

*p<.05

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı alt boyutları (amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim, özdeşleşme) ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ikili korelasyon değerlerine yer verilmiştir. Bu bağlamda AİHL öğretmenlerinin amaç ve değer paylaşımına yönelik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=.408$, $p=.004$) bulunmaktadır. Öte yandan diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki ($r=.075$) söz konusudur.

Öğretmenlerin imaj algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=.496$, $p=.000$) bulunmaktadır. Ayrıca bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki ($r=.168$) tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iletişim algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=.424$, $p=.001$) bulunmaktadır. Bununla birlikte bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.082$) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özdeşleşme algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde orta

düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.469$, $p=.000$) bulunmaktadır. Bunun yanında bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.136$) olduğu belirlenmiştir.

Tanımlayıcılık katsayısı (R^2), doğrusal modelin uyum iyiliğinin en yaygın ölçüm biçimidir. Söz konusu katsayı, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum regresyon modelinin açıklayıcılık gücünün iyi bir ifadesidir. Buradan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki değişimin 0,285'i araştırma modelinde yer alan ve örgütsel kimliğin boyutlarını oluşturan amaç değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme bağımsız değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında, çok sayıda etkileyici faktörden biri olan örgütsel kimliğe ilişkin boyutların yaklaşık %29 gibi bir istatistiksel etkiye sahip olduğundan bahsedilebilir ($R=0,534$, $R^2=.285$, $F_{(4-1501)}=149.422$, $p<.05$). Yani öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının boyutları (amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim, özdeşleşme) ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde ilişkili olduğu ve değinilen değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %29'unu açıkladığı ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının (β) anlamlılık testleri dikkate alındığında, yordayıcı değişkenlerden imaj ($\beta=.243$; $p<.05$), özdeşleşme ($\beta=.182$; $p<.05$), , iletişim ($\beta=.101$; $p<.05$), amaç ve değer paylaşımı ($\beta=.089$; $p<.05$) anlamlı birer yordayıcı olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişkeni anlamlı şekilde yordadığı(açıkladığı) anlaşılmıştır.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki göreceli önem sırası: imaj ($\beta=.243$; $p<.05$), özdeşleşme ($\beta=.182$; $p<.05$), , iletişim ($\beta=.101$; $p<.05$), amaç ve değer paylaşımı ($\beta=.089$; $p<.05$) şeklindedir.

3.1.4.2. Örgütsel Bağlılık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarından elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 25. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	TV	VIF
Duygusal bağlılık	,521	,050	,307	10,46	.000	,476	,261	,569	1,756
Devam bağlılığı	,327	,062	,174	5,295	.000	,436	,135	,453	2,208
Normatif bağlılık	,171	,052	,104	3,264	.001	.406	,084	,478	2,093
R=,514	R ² =,264	F ₍₃₋₁₅₀₂₎ =179,903	p<.05	Durbin-Watson:2,030					

*p<.05

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığın boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) arasındaki ikili korelasyon değerleri incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılığı arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.476, p=.000$) olduğu ayrıca bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.261$) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile devam bağlılığı arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.436, p=.000$) olduğu ayrıca bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.135$) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile normatif bağlılığı arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.406, p=.001$) olduğu ayrıca bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.084$) olduğu belirlenmiştir.

Tanımlayıcılık katsayısı (R^2), doğrusal modelin uyum iyiliğinin en yaygın ölçüm biçimidir. Söz konusu katsayı, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum regresyon modelinin açıklayıcılık gücünün iyi bir ifadesidir. Buradan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki değişimin 0,264'ü araştırma modelinde yer alan ve örgütsel bağlılığın boyutlarından olan; duygusal, devam ve normatif bağımsız değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında, çok sayıda etkileyici faktörden biri olan örgütsel

bağlılığa ilişkin boyutların yaklaşık %26 gibi bir istatistiksel etkiye sahip olduğundan bahsedilebilir ($R=0,514$, $R^2=.264$, $F_{(3-1502)}=179.905$, $p<.05$). Yani öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılık) ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde ilişkili olduğu ve değinilen değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %26'sını açıkladığı ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir.

Regresyon katsayılarının (β) anlamlılık testleri dikkate alındığında, yordayıcı değişkenlerden duygusal bağlılık ($\beta=.307$; $p<.05$), devam bağlılığı ($\beta=.174$; $p<.05$), normatif bağlılık ($\beta=.104$; $p<.05$) anlamlı birer yordayıcı olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında bağımsız değişkenlerin tamamının bağımlı değişkeni anlamlı şekilde yordadığı(açıkladığı) anlaşılmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki görece önem sırası: duygusal bağlılık ($\beta=.307$; $p<.05$), devam bağlılığı ($\beta=.174$; $p<.05$), normatif bağlılık ($\beta=.104$; $p<.05$) şeklindedir.

3.1.4.3. Genel Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Yordama Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algısının ve örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını birlikte yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarından elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 26. Genel örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	TV	VIF
Sabit	57,09	1,27		44,93	.000				
Örgütsel Kimlik	,199	,021	,350	959	.000	,530	,240	,351	2,851
Örgütsel Bağlılık	,148	,024	,223	6,11	.000	,505	,156	,351	2,851
R=,546	$R^2=.298$	$F_{(2-1503)}=319,31$	$*p<.05$	Durbin-Watson:2,027					

* $p<.05$

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılığın tümü arasındaki ikili korelasyon değerleri incelenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik algısı arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.530, p=.000$) olduğu ayrıca diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.240$) olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığı arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.505, p=.000$) olduğu ayrıca bu ilişkide diğer değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde de olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.156$) olduğu belirlenmiştir.

Tanımlayıcı katsayısı (R^2), doğrusal modelin uyum iyiliğinin en yaygın ölçüm biçimidir. Söz konusu katsayı, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum regresyon modelinin açıklayıcı gücünün iyi bir ifadesidir. Buradan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki değişimin 0,298'i araştırma modelinde yer alan örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık bağımsız değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Bir başka deyişle örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında, çok sayıda etkileyici faktörden biri olan örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık yaklaşık %30 gibi bir istatistiksel etkiye sahip olduğundan bahsedilebilir ($R=0,546, R^2=.298, F_{(2-1503)}=93.599, p<0.01$). Yani öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları birlikte örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde ve orta düzeyde ilişkili olduğu ve değinilen değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının %30'unu açıkladığı ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu gözlenmiştir.

Regresyon katsayılarının (β) anlamlılık testleri dikkate alındığında, yordayıcı değişkenlerden örgütsel kimlik algısının ($\beta=.350; p<.05$) ve örgütsel bağlılığın ($\beta=.223; p<.05$), örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı birer yordayıcı olduğu gözlenmiştir.

Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenlerin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki görece önem sırası: örgütsel kimlik algısı ($\beta=0,350$), örgütsel bağlılık ($\beta=0,223$) şeklindedir.

3.2. Nitel Araştırma Veri Analizinin Bulguları

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri yer almaktadır.

3.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiş verilen cevaplardan elde edilen temalar, kodlar ve frekans verilmiştir. Elde edilen temalarla birlikte bunlara ait frekans değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 27. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri

Üst tema	Alt tema	Kodlar	Frekans
Bireysel Özellikler	Kişilik Özellikleri	Yardımsever	13
		Özgüven	5
		Sahiplenme	6
		Çözüm odaklı ve yapıcı olma	9
		Farklı pencerelerden bakabilen	4
		Sorumluluk sahibi	8
	Toplam		45
	Dini inanç	Öğrencinin hakkına girilmemesi	5
		Helal kazanca önem verilmesi	4
	Toplam		9
Okulun Niteliği	Okul	Okul amaç ve değerlerinin benimsenmesi	5
	Misyonu	Okulun değerlerine önem verilmesi	3
	Toplam		8
	Okul İmajı	Köklü geçmişe sahip olması	5
		Saygın bir eğitim kurumu olarak görülmesi	6
		Huzurlu ve güvenli ortamın olması	8
	Toplam		19
	Okul içi İletişim	Takım ruhunun olması	2
		Karşılıklı saygının var olması	6
		Fikir alış verişinin yapılması	4
		Aile ortamının olması	8
	Toplam		20
	Okul Aidiyet	Mutlu hissetmesi	8
		Duygusal bağın olması	3
		Evi gibi görmesi	4
		Kendini değerli hissetmesi	3
	Toplam		18
Paydaş desteği	İdareci	İdarecilerin adil davranması	2
	Desteği	İdarecilerin okul içi etkinlikleri desteklemesi	8
		Öğretmenlerin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılaması	7
	Toplam		17
	Öğrenci Desteği	Öğrencilerdeki hedef bilinci	4
		Öğrencilerin derse ilgisi	5
	Toplam		9
	Veli Desteği	Velilerin öğrencilere ilgi göstermesi	6
		Velinin destek olması	5
Öğretmenlik Mesleğine Yaklaşım	Toplam		11
	Mesleki Tatmin	Mesleğin sevilmesi	3
	Toplam	Mesleğe saygı duyulması	5
	Toplam		8
	Meslek Etiği	Meslek ahlakını önemseme	6
	Toplam	Mesleki sorumluluk duygusuna sahip olma	4
	Toplam		10

Tablo 27’de görüldüğü üzere katılımcı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik görüşleri incelendiğinde 32 farklı kod belirlenmiştir. Daha sonra yapılan incelemeler neticesinde kodların 11 farklı alt tema içerisinde yer alabileceği anlaşılmıştır. Değinilen alt temalar incelendiğinde ise bunların 4 farklı üst tema altında toplanabileceği görülmüştür. Belirtilen kodlar, alt temalar ve üst temalarla ilgili detaylar aşağıda ayrıntılarıyla sunulmuştur.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik sorulan sorulara verdikleri yanıtlarla oluşturulmuş kodlardan bir kısmı: Yardımsever (f=13) özgüven (f=5), sahiplenme (f=6), çözüm odaklı ve yapıcı (f=9), farklı pencerelerden bakabilen (f=4), sorumluluk sahibi (f=8) şeklindedir. Bu kodların her biri katılımcı öğretmenlerin kişilik özelliklerini ifade eden bilgiler olduğu için *kişilik özellikleri* alt teması (f=54) altında toplanmıştır.

Öğrencinin hakkına girilmemesi (f=5), Helal kazanca önem verilmesi (f=4) katılımcılara yönelik görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaptan oluşan kodlar ise katılımcı öğretmenlerin dini inançtan kaynaklı yaklaşımlarını ifade etmesi nedeniyle *dini inanç* (f=9) alt teması altında toplanmıştır.

Okul amaç ve değerlerinin benimsenmesi (f=5), okulun değerlerine önem verilmesi (f=3) katılımcılara yönelik görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaplardan oluşan kodlar ise daha çok okulun misyonuna yönelik öğretmen görüşlerini ifade etmesinden dolayı *okul misyonu* (f=8) alt teması altında toplanmıştır.

Köklü geçmiş sahip olması (f=5), saygın bir eğitim kurumu olarak görülmesi (f=6) huzurlu ve güvenli ortamın olması (f=8), katılımcılara yönelik görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaplardan oluşan kodlar ise daha çok okulun imaj özelliklerine yönelik öğretmen görüşlerini ifade etmesi nedeniyle *okul imajı* (f=19) alt teması altında toplanmıştır.

Takım ruhunun olması (f=2), karşılıklı saygının var olması (f=6), fikir alışverişinin yapılması (f=4), aile ortamının olması (f=8) katılımcılara yönelik görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaplardan oluşan kodlar ise daha çok okulun içerisinde çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerine yönelik algılarını ifade etmesi nedeniyle *okul içi iletişim* (f=20) alt teması altında toplanmıştır.

Mutlu hissetmesi (f=8), duygusal bağın olması (f=3), Evi gibi görmesi (f=4), kendini değerli hissetmesi (f=3) katılımcılar tarafından görüşme formunda sorulan sorulara verilen diğer cevaplardır. Bu cevaplardan oluşan kodlar ise daha çok öğretmenlerin görev yaptıkları okula karşı hissettikleri bağlılık ve aidiyet duygusuyla ilişkili olduğu için *okul aidiyet* (f=18) alt teması altında toplanmıştır.

İdarecilerin adil davranması (f=2), idarecilerin okul içi etkinlikleri desteklemesi (f=8), öğretmenlerin maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanması (f=7) katılımcıların görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaplardan oluşan kodlar ise öğretmenlerin görev yaptıkları okulda yöneticilerden gördükleri destekle ilgili olması nedeniyle *idareci desteği* (f=17) alt teması altında toplanmıştır.

Öğrencilerdeki hedef bilinci (f=4), öğrencilerin derse ilgisi (f=5) katılımcı öğretmenlerin görüşme formunda sorulara verdikleri cevaplar arasında yer almaktadır. Bu cevaplardan oluşan kodlar öğrencilerin derse olumlu yaklaşımlarını ifade etmesi sebebiyle *öğrenci desteği* (f=9) alt teması altında toplanmıştır.

Velilerin öğrencilere ilgisi (f=6), velinin destek olması (f=5) katılımcı öğretmenlerin görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri cevaplar arasında bulunmaktadır. Bu cevaptan oluşan kod ise velilerin öğretmenlere yönelik yaklaşımını ifade etmesi bakımından *veli desteği* (f=11) alt teması altında toplanmıştır.

Mesleğin sevilmesi (f=3), mesleğe saygı duyulması (f=5) katılımcıların görüşme formunda sorulan sorulara verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaptan oluşan kodlar ise öğretmenlerin meslekten duygusal yönden duydukları tatmini ifade etmesi bakımından *mesleki tatmin* (f=8) alt teması altında toplanmıştır.

Meslek ahlakı (f=6) mesleki sorumluluk duygusunu taşıması (f=4) katılımcıların görüşme formunda sorulan soruya verdikleri diğer cevaplardır. Bu cevaplardan oluşan kodlar ise öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik etik yaklaşımlarını ifade etmesi nedeniyle *meslek etiği* (f=10) alt teması altında toplanmıştır.

Yukarıdaki kişilik özellikleri ve dini inanç alt temaları incelendiğinde öğretmenlerin bireysel özelliklerini ifade eden alt temalar olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu alt temaların *bireysel faktörler* (f=54) üst teması altında yer alabileceği kararlaştırılmıştır. Bunun yanında okul misyonu, okul imajı, okul içi iletişim, okul

aidiyet alt temaları ise okulun genel özelliklerine yönelik katılımcıların görüşleri olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu alt temaların *okulun niteliği* (f=65) üst temasının içerisinde yer alabileceği değerlendirilmiştir. Ayrıca idareci desteği, veli desteği, öğrenci desteği alt temaları incelendiğinde öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde okulun en önemli paydaşlarından gördükleri desteği ifade eden alt temalar olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bu yüzden bu alt temaların da *paydaş desteği* (f=37) üst temasının içerisinde yer alabileceği değerlendirilmiştir. Son olarak mesleki tatmin ve meslek etiği alt temaları ise katılımcıların öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu yaklaşımlarını ifade eden alt temalar olduğu anlaşılmıştır. Bu yüzden bu alt temaların da *öğretmenlik mesleğine yaklaşım* (f=18) üst temasının içerisinde yer alabileceği değerlendirilmiştir.

Katılımcıların ifadelerinin en fazla yer aldığı alt temalar sırasıyla, *kişilik özellikleri, okul içi iletişim, okul imajı, okula aidiyet, idareci desteği, veli desteği, meslek etiği, öğrenci desteği, dini inanç, mesleki tatmin ve okul misyonu* şeklindedir (Tablo 27). Aşağıda elde edilen kodlar, alt temalar ve üst temaları oluşturan katılımcı öğretmenlerin ifadelerinden bazı örneklerle yer verilmiştir.

Kişilik Özellikleri

Yardımsaver: “Yardımsaver olarak görürüm kendimi. Sıkıntısı iş yükü çok olan arkadaşlarıma daima yardım elimi uzatırım.” (Ö28)

Özgüven “Öğretmenliğin sorumluluk, özgüven ve aktarım olduğunun farkındayım. Bu nedenle dakiklik ve verimliliğe dikkat ediyorum.” (Ö10)

Sahiplenme: “Ben karakterimden kaynaklı olarak her okulu sahiplenirim ve en iyi şekilde görevimi yerine getirmeye çalışırım. ...” (Ö11)

Çözüm odaklı ve yapıcı: “Sorunlara karşı hem günlük yaşamımda hem de okulumuzda kesinlikle olumsuz tutumum olmaz. Her zaman yapıcı olmayı ve sorunu çözmeye odaklı olurum...” (Ö6)

Farklı pencerelerden bakabilen: “farklı pencerelerden bakarak yaklaşmaya çalışıyorum. Olayları tek taraflı değerlendirmemeye özen gösteriyorum.bu da beni okul içinde uyumlu hareket etmemi sağlıyor...” (Ö1)

Sorumluluk sahibi: “Öğrencilerime ve işime karşı hissettiğim sorumluluk bilincimin yüksek olduğuna inanıyorum. Dolayısıyla derslere ve toplantılara zamanında giderim..” (Ö2)

Dini İnanç

Öğrencinin hakkına girilmemesi: “Derse zamanında gelirim. Sorumluluklarımı yerine getiririm. Bu konu da inançlı bir insan olmam. Maaşımın hakkını verme düşüncesi kul hakkına girmeme gibi inançlarım etkilidir.” (Ö13)

Helal kazanca önem verilmesi: “Kendimi bildim bileli zaman benim için çok önemlidir. Geç kalmayı hiç sevmem. Kuralları severim. Kurallara uyarım. Dakik olduğumu söyleyebilirim. İşimi aksatmayı kul hakkı olarak görürüm. Kazancımın helal olması benim için önemlidir.” (Ö8)

Okul Misyonu

Amaç ve değerleriyle örtüşülmesi: “Okulun amaç ve değerleri benim hayata bakış açım ve değerlerimle örtüşmektedir. Rabbimin rızasını bu okuldaki öğrencilere faydalı olarak kazanmaya çalışmaktayım. Manevi değerleri yüksek gençler yetiştirme adına elimden geleni yapmaya gayret göstermekteyim.” (Ö6)

Değerlerine önem verilmesi: “Çalıştığım okul manevi değerlere önem veren bir okul tüm iş ve işleyiş bu temeller üzerine kurulu ve çalışanlar olarak buna çok önem veririz. Bunun gerçekleşmesi adına çok büyük emek ve gayret göstermekteyiz.” (Ö13)

Okul İmajı

Köklü geçmişe sahip olması: “Okulumuzun hem köklü bir geçmişinin olması hem de imam hatip imajı taşıması nedeniyle müspet bir izlenim bıraktığını düşünüyorum. Bu izlenim bana okulum için ekstra daha fazla sorumluluklar yüklenmem gerektiği hissi uyandırıyor.” (Ö4)

Saygın bir eğitim kurumu olarak görülmesi: “Toplum nezdinde saygın bir eğitim kurumu olduğunu düşünüyorum. Bu saygınlık sizin okula karşı hassasiyetinizi ve duyarlılığınızı bir kat daha artırıyor.” (Ö9)

Huzurlu ve güvenli ortamın olması: “Burayı ikinci en güvenli korunağım içerisinde huzur bulduğum sığınağım olarak görüyorum. İnsan kendisini çalıştığı ortamda güvende hissettiği takdirde orada her türlü çalışmanın içerisinde gönüllü olarak yer alır.” (Ö8)

Okul içi İletişim

Takım ruhunun olması: “Hem branşım gereği hem de yapım gereği öğretmen arkadaşlarımla sürekli bir işbirliği içerisinde olmaya özen gösteririm. Çünkü takım ruhu her anlamda başarının anahtarıdır...”(Ö5)

Karşılıklı saygının var olması: “He fikrime saygı duyan her konuda yardımcı olmaya çalışan ve taleplerime imkânlar doğrultusunda olumlu cevaplar alabildiğim bir kurumda olmaktan mutluyum. Bana sunmuş olduğu bu imkânlar öğretmenlik sürecimi de olumlu yönde etkilemekte ve mesleğimi severek ve huzurla icra etmeme yardımcı olmaktadır.” (Ö4)

Fikir alış verişinin yapılması: “İdareci öğretmen öğrenci iletişimi olumludur. Yeni bir idareci geldiğinde alışmada sıkıntılar olabiliyor. Birbirinizin fikirlerine önem vermek dinlenmek dinlemek önemlidir. Kararlar alınırken fikirlerimizin alınması öğrencilerimizin fikirlerinin alınması ve uygulanması iletişimimizi güçlendirir.” (Ö15)

Aile ortamının var olması: “Arkadaşlarım arasında sıkı bir aile bağı oluştuğunu düşünüyorum. Kendi ailemden bile fazla görüyorum onları paylaşımlarımız çok fazla.” (Ö27)

Okul Aidiyeti

Mutlu hissetmesi: “İmam hatip çatısı altında olduğum için oldukça mutluyum. Hem öğrencilik hem öğretmenlik hayatımda bu çatı altında olmaktan mutluluk ve gurur duydum. Dolayısıyla okulum için üzerime düşün görevi her zaman fazlasıyla yerine getirmekten kaçınmam” (Ö4)

Duygusal bağın olması: “Okulumuza karşı bağlılığım çok iyidir. Elimden gelenin en iyisini yaparak bu bağlılığı gösterdiğim inancındayım.” (Ö21)

Evi gibi görmesi: “Genel olarak çalıştığı kurumu benimseyen okulu evi gibi gören biriyim. Okulu benim çalıştığım yer iş alanı olarak görmüyorum. İnsan çalıştığı yeri evi olarak görünce hiçbir fedakârlıktan kaçınmıyor.” (Ö12)

Kendini değerli hissetmesi: “Kendimi bu okulun bir bireyi sayabilirim. Kendi alanımla ilgili konularda (kendi sınıflarım) kendi planlarımı uygulama konusunda idare tarafından önemsendiğimi düşünürüm. Çalıştığın yerde değer gördüğüm için elimden gelen her şeyi yapmaya hazırım.” (Ö26)

İdarecilerin Desteği

İdarecilerin adil davranması: “Müdürüm genellikle adil bir şekilde davranmaya çalışır. Örneğin sene başında ders programları adil bir şekilde hazırlanmıştı. Bir yerde adil davranılırsa moral ve motivasyon da artıyor okul için fazladan sorumluluk almaktan kaçınmıyorsunuz” (Ö2)

Okul içi etkinlikleri desteklemesi: “Kültür dersi öğretmeni olarak il içinde ve il dışında yapılan konferans yarışma ve forum gibi konularda idareimiz her zaman destek olmuştur. Okulumuz hem öğrenciler hem de öğretmenler için her türlü maddi ve manevi olarak bizlerin arkasındandır. Bu da aidiyet duygumuzun gelişmesine sebep olmaktadır.” (Ö29) benzer şekilde “İşimde en iyi olabilmem adına her imkân var. Bilişim teknik konularda ve kendimi geliştirebileceğim sanatsal ve sportif faaliyetlerde kendilerine her zaman danışabileceğim ve bu doğrultuda desteklerini gördüğüm idarecilerim var. Bu nedenle okulumu da çok seviyorum.” (Ö20)

Maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılaması: “okul müdürümüzün isteklerimizi dinleyip çözmektedir. Yani hem maddi hem de manevi olarak bizlerin arkasındandır. Mesela yüksek lisans yapmak için günümün boşaltılmasını talep ettim. Okul idaresi zorluk çıkarmadı. Başka okullarda zorluk çıkarıldığını duymuştum. Fakat ben Yüksek lisans eğitimim boyunca okuldaki hiçbir işimi aksatmadan görevimi en iyi şekilde yerine getirmeye çalıştım.” (Ö13)

Öğrenci Desteği

Öğrencilerin hedef bilinci: “Öğrencilerin hedefi olan öğrenciler olması beni dinamik tutuyor. İsteğimi ve enerjimi artırıyor...” (Ö7)

Öğrencilerin derse ilgisi: “öğrencilerimin de derse olan ilgisi beni derse katılım ve işlemem konusunda bağlıyor. Yani işimize bağlanmamızı daha çok etkiliyor.” (Ö7)

Ancak bu konuda olumsuz görüş bildiren katılımcılar da bulunmaktadır. “Okulumuz proje olduğundan öğrenciler ve veliler üniversiteye odaklı. İmam hatip lisesi olmasına rağmen veliler de öğrenciler de sanki meslek derslerini yok gibi görebiliyorlar. Öğrencilerin derse olan isteksizliği ister istemez öğretmenlerin de çalışma motivasyonunu etkiliyor diye düşünüyorum.” (Ö16)

Veli Desteği

Velilerin öğrencilere ilgi göstermesi: “velinin, veli görüşme günlerinde gelip öğrencinin durumunu sorması ve öğrenciyle ilgilenmesi çok önemli. Çünkü işimize olan gayretimizi artırıyor.” (Ö6) Ancak bu konuda olumsuz görüş bildiren katılımcılar da bulunmaktadır. “Veli iletişimi benim için çok önemli bir motivasyon kaynağıdır. Ancak veli ayağı eksik kalmaktadır. Veliler öğrencilerle ilgilenmemektedir.” (Ö2)

Velilerin destek olması: “Öğrencinin başarısında velinin bize destek olması gerekmektedir. Velinin maddi ve manevi desteğini görmek beni çok mutlu eder.” (Ö19)

Mesleki Tatmin

Mesleğin sevilmesi: “Mesleğimi önemsiyor ve çok seviyorum o yüzden ders anlatma dışındaki faaliyetlerimi de severek yapıyorum. Çalışma konusunda titizim. Derse hazırlık materyal hazırlama vs. önem veririm. Bunun içinde çok emek harcarım dakik değilim ama derse giriş çıkışları da savsaklamam. Giriş çıkışlara acil bir iş olmadığı sürece dikkat ederim.” (Ö19)

Mesleğe saygı duyulması: “Okulda yapılan toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere mesleğime olan saygımdan dolayı mümkün olduğunca katılmaya çalışırım. Ayrıca okulumuzun tanıtımına katkı sağlayacak faaliyetlerim oluyor. Cami vaazları, okul gecesi programında tiyatro gösterisi hazırlamak ...gibi” (Ö7)

Meslek Etiği

Mesleki sorumluluk duygusuna sahip olma: “İşe devamlılık, dakiklik ve verimli çalışma konularında mesleğe başladığım günden beri dikkatli olmaya çalışıyorum. Bu ahlaki bir durum ve işini hakkıyla yapabilme aşkıdır. Aynı zamanda görev ve sorumluluk bilinci gerektiren bir şeydir.” (Ö9)

Meslek ahlakını önemseme: “İş ahlakımdan kaynaklı olarak çalıştığım her okulu ve öğrenciyi sahiplenir, elimden gelen her şeyi yaparım. Bugün bu okulda çalışırım yarın başka bir okulda farklı bir duygusal bağ içine girmem. Sadece işimi iyi yapmaya çalışırım.” (Ö13)

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1. Nicel Araştırma Bulgularına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde Anadolu İmam Hatip Liselerindeki öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerine ilişkin sonuçlar tespit edilmiştir. Daha sonra öğretmenlerin; örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, bazı demografik değişkenler (cinsiyet, branş, mezun olunan lise türü, okulda görev süresi ve okul türü) açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlara değinilerek tartışılmıştır. Ardından öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı incelenerek sonuçlar tartışılmıştır. Son olarakta öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarını yordayıp yordamadığına ilişkin ulaşılan sonuçlar ilgili literatür kapsamında tartışılıp yorumlanmıştır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu başlık altında “İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” alt problemine ilişkin araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulguların sonuçlarına ve tartışmasına yer verilmiştir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeyinin genel ortalama puanın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular dikkate alındığında öğretmenler örgütsel kimliğin alt boyutları da göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde görece olumlu görüşe sahipler. Bunun yanında örgütsel kimlik algısı yüksek olan öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerini daha çok benimseyecekleri ve okulun hedefleri doğrultunda daha çok gayret gösterebilecekleri söylenebilir. Bu bulgu alanyazında eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerini konu alan araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Argon ve Ertürk, 2013; Uğurlu ve Arslan, 2015; Arslantaş, 2015; Gül, 2015; Ceylan Çongar, 2019; Karaoğlu, 2019; Çakır, 2019; Oran Çınar, 2019; Dağ Yanlızlar, 2019; Yaykırın, 2020; Demir ve Yaşbay Kobal, 2021;

Çelebi, 2021). Aynı şekilde Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmada İHL’de görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeyi genel ortalamanın üzerinde olduğu belirtilmiştir. Yine Taşdan (2015) tarafından yapılan araştırmada ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyi genel ortalama düzeyinde olduğu saptanmıştır. Benzer bir şekilde Şanlı (2014) tarafından ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bulguları dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyinin genel ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin ortalamanın üzerinde çıkması yeterli düzeyde okullarına bağlı olduğu söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin okullarına karşı güçlü bir aidiyet hissetmelerinden ve okullarını bir aile ortamı gibi görmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin okulun problemlerini kendi problemleri olarak gördükleri, okullarına karşı güçlü bir aidiyet duydukları ve okullarında kendilerini ailenin bir parçası gibi hissettikleri söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde bu çalışmanın öğretmenlerin bağlılık düzeylerini araştıran farklı araştırmaların bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir (Topaloğlu vd., 2008; Uğurlu, 2009; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Eğriboyun, 2013; Şanlı, 2014; Köybaşı, Uğurlu, Ceylan, 2017; Kıranlı, Güngör ve İlşen, 2018; Koçak, 2019). Benzer şekilde Çevik’in (2022) ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcıların orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları saptanmışlardır. Bunun yanında Akhan Çağırtekin’in (2022) ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin üst düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirlemişlerdir. Bu veriden hareketle öğretmenlerin kendilerini yeteri düzeyde okullarına bağlı hissettikleri sonucu çıkarılabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgularına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeyi genel ortalama puanın üzerinde olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel amaçlara ulaşmada istenilen ve çalışanlardan beklenen bir örgütsel davranış değişkenidir. Bu kapsamında İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeylerinin ortalamanın üzerinde çıkması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Dolayısıyla öğretmenler, çalıştıkları eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını genellikle sergilediklerini düşünmektedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki öğretmenler, öğretmenlik mesleğini yerine getirirken mevzuatın belirlediği görev dışında gönüllülük esasına dayalı olarak fazladan yeni görevler ve davranışlar sergilemektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenler, resmi olarak tanımlanmış rol davranışlarının ötesine geçen gönüllü davranışları sık sık yapmaktadır. Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan birçok araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Polat, 2007; Yılmaz ve Taşdan, 2008; Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Çelik, 2010; Baş ve Şentürk, 2011; Gökmen 2011; Köprülü, 2011; Uslu ve Balcı, 2012; İpek 2012; Ersözlü, 2012; Korkmaz ve Arabacı, 2013; Demiröz, 2014; Dağlı, 2015; Çelik, 2017; Aydın, 2017; Bayrak, 2017; Tosun ve Bostancı, 2019; Güneş ve Küçüküleymanoğlu, 2020; Aycan 2020). Nitekim benzer şekilde Avcı (2015) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili olarak yüksek düzeyde olumlu görüşlere sahip olduğunu ifade etmiştir. Koçak (2019) tarafından yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin ÖVD sergileme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde Birinci (2022) tarafından İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin genel örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri genel ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu başlık altında “İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, demografik (cinsiyet, branş, mezun olunan lise, okulda çalışma süresi, okul türü) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” alt proplemine ilişkin araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulguların sonuçlarına ve tartışmasına yer verilmiştir.

a) Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre sonuç ve tartışma

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel kimlik algısı bağlamında kadın ile erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Erkek katılımcıların örgütsel kimlik algı ortalamaları kadınlara göre biraz daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum erkek öğretmenlerin iş arkadaşlarını kendileriyle özdeşleştirme derecelerinin yüksek olmasından ve okul dışında iş arkadaşlarıyla daha

çok zaman geçirmelerinden kaynaklı olabileceği belirtilmiştir (Argon ve Ertürk, 2013; Şanlı ve Arabacı, 2016). Alanyazın incelendiğinde benzer nitelikte araştırma bulgularına rastlamak mümkündür. Bu kapsamda Çobanoğlu (2008), Gülşen (2010), Arslan,(2018), Ceylan Çongar (2019), Oran- Çınar (2019), Kılıçkaya, (2019), Dağ Yanlızlar (2019), Karaoğlu (2019), Erdinç (2019) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında anlamlı farklılığa rastlanılmazken diğer taraftan Argon ve Ertürk (2013), Arslantaş (2015), Gül (2015), Taşdan (2015), Ertürk (2018), Yaykiran (2020) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Akgül (2012) tarafından yapılan araştırmanın bulgularında cinsiyet değişkeni açısından ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı farklılıklar gösterdiği, erkek öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin ise kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde Şanlı (2014)'nın araştırmasında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık bağlamında erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların örgütsel bağlılıkları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Buna göre erkekler, geleneksel toplumun rol beklentisinden kaynaklı olarak sadece bir işte çalışmanın verdiği sorumlulukla kadınlar gibi rol bölünmesi yaşamayarak görev yaptıkları örgütlerine daha fazla bağlanabilmektedirler. Ancak kadınlar anne olma, ev işlerini yürütme gibi ekstra bir takım beklentiler nedeniyle işlerine yoğunlaşamadıkları için erkeklere oranla daha düşük düzeyde bir bağlılığa sahip olabilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005). Alanyazında bazı araştırmaların sonuçları incelendiğinde yaptığımız araştırma sonuçlarıyla benzerlik taşımaktadır (Özcan, 2008; Budak, 2009; Akgül, 2012; Koçak, 2019; Çelik, 2021). Bu araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğinin tespit edilmesi mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Bununla beraber Uzunpınar (2019) araştırmasında sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bunun yanında Şanlı (2014) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları'nın normatif bağlılığı boyutunda cinsiyet değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlenirken, duygusal ve devam

bağlılığı boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Kavrayıcı (2019) tarafından öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları'nın uyum bağlılığı boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenirken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, erkek öğretmenlerin örgütleri ile daha fazla özdeşleştikleri ve örgütlerini daha fazla içselleştirdiklerini göstermektedir. Yine Balay (2000) araştırmasında erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun nedenini erkeklerin toplumsal roller gereği evi geçindirme yükümlülüğüne daha fazla sahip olması nedeniyle örgütsel düzeyde istenen bağlılığa daha yüksek düzeyde sahip olmasıyla, kadınların da evde daha fazla sorumluluk sahibi olması nedeniyle rol çatışması ve zaman yetersizliği yaşamasıyla açıklanabilmektedir. Benzer durum alanyazında Eren (1993)'in kadınların cinsiyet rolü gereği ev işleriyle daha fazla ilgilenip işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olması ve Gökmen (1996)'in kadınların ailevi görevlerini örgüt kariyerinin önünde görmesi ifadesiyle ilişkilendirilebilir. Öte yandan bazı araştırmalarda ise Danış (2009), Uğurlu (2009), Eğriboyun (2013), Kurtulmuş (2014), Çelik (2017), Demir (2019), Mert (2019), Tekin (2019), Akgül (2020), Çevik (2022), Akhan Çağırtekin (2022) cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında kadın ile erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Diğer deyişle erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme noktasında meslektaşlarına yardım etme, okulun amaçlarına ulaşabilmesi için iş odaklı çalışıp rol davranışlarının ötesini sergileme, gerginlikten uzak olumlu davranışların sergilendiği çalışma ortamını destekleme, gelişmeleri yakından takip etme hususunda benzer tutum ve davranışları sergiledikleri söylenebilir. İlgili literatürde cinsiyet değişkeni ile ilgili benzer araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda cinsiyet değişkeni açısından öğretmen algılarının farklılaştığı sonucuna ulaşılrken (Ölçüm-Çetin 2004; Yılmaz, 2010; Çelik, 2017) bazı araştırmalarda ise cinsiyet değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Polat, 2007; Köprülü, 2011; Özer, 2012;

Yılmaz, 2012; Varlı, 2014; Yaprak Kaya, 2015; Dağlı, 2015; Aycan, 2020; Turgut, 2020; Hıdıroğlu, 2021). Bu çalışmalarda öğretmenlerin ÖVD gösterme eğilimlerinin cinsiyete göre değişmediği tespit edilmiştir. Nitekim benzer şekilde Koçak (2019) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda Tazegül Aydın (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin cinsiyet bakımından anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

b) Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının branş değişkenine göre sonuç ve tartışma

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel kimlik algısı bağlamında meslek dersi öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin ortalamalarının kültür dersi öğretmenlerinin ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin, okulun kimliğine yönelik ölçekte yer alan özellikleri, kimlik olarak kültür dersi öğretmenlerinden daha fazla algıladıkları belirlenmiştir. Meslek dersi öğretmenlerinin okullarının amaç ve değerlerini paylaşma, iletişim, imaj ve özdeşlik kurmada, okulun kimliğinde kendini tanımlayabilme düzeyleri bakımından kültür dersi öğretmenlerinden daha ileri düzeyde olduğu söylenebilir. Benzer araştırmaların sonuçları incelendiğinde branş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür (Oran Çınar, 2019; Erdinç, 2019; Dağ Yanlızlar, 2019). Bu anlamda Kılıçkaya'nın (2019) İmam Hatip Liseleri üzerine yaptığı araştırmasında meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı açısından farklılık gösterdiği ve meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında Akgül'ün (2012) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının branş değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Yine Çobanoğlu (2008) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarında farklılık olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan ilgili literatürde bu araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmeyen çalışmalar da mevcuttur (Gül, 2015; Ertürk, 2018; Argon ve Ertürk, 2013; Şanlı, 2014; Şanlı ve Arabacı, 2016; Ceylan Çongar, 2019). Bu çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının branş değişkenine göre farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir. Bu durum öğretmenlerin

örgütsel kimlik algılarına yönelik algıları branş açısından değişmediğini ve birbirine benzer olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık algısı bağlamında meslek dersi öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algı ortalamaları kültür dersi öğretmenlerine kıyasla biraz daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre meslek dersi öğretmenlerinin okula olan bağlılıklarının yüksek olduğunu ve okulun değerlerini ve amaçlarını biraz daha fazla içselleştirdiğini söylemek mümkündür. Bu durum meslek dersi branşında olan öğretmenlerin okulları ile sosyal ilişkilerinin güçlü olması ya da okul içi meslek dersi etkinliklerine daha fazla yer verilmesinden kaynaklı olabilir. Bu araştırmanın sonuçları öğretmenlerin branş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğine yönelik başka araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kurşunluoğlu vd., 2010; Tekin, 2019; Kavrayıcı, 2019). Nitekim Erdinç'in (2019) araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin görev yaptığı branşına göre örgütsel kimlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının branş dersi ortalamalarından yüksek olduğu gözlenmiştir. Alanyazında bu çalışmanın aksine bazı araştırmalarda (Erdoğan, 2006; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Uğurlu, 2009; Nartgün ve Menep, 2010; Eğribay, 2013; Akgül, 2019; Şanlı, 2014; Koçak, 2019) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarında branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında meslek dersi öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenleri arasında anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Başka bir ifadeyle meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı konusundaki görüşlerinin benzer olmadığını söyleyebiliriz. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar benzer araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Kaya, 2015; Yılmaz vd., 2015; Aydın, 2017; Koçak, 2019). Benzer şekilde Varlı'nın (2017) yaptığı araştırma sonucuna göre branşa göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı konusundaki görüşünün düzeyinde anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Ancak literatürde bu araştırmalardan farklı olarak branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir (Polat, 2007; Yılmaz, Altinkurt ve Yıldırım,

2015). Benzer şekilde Ekşioğlu'nun (2020) araştırmasında Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmenleri arasında örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarında yer alan davranışlara ilişkin görüşlerinin düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde Dağlı (2015) ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin araştırmasında, sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarında yer alan davranışlara ilişkin algılamalarında anlamlı fark olmadığını ifade etmiştir.

c) İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının mezun olunan lise değişkenine göre sonuç ve tartışma

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel kimlik algısı bağlamında mezun olunan lise bakımından öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Literatürde sınırlı sayıdaki araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ile mezun olunan okul türü bakımından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Nitekim Arslan (2019) tarafından yapılan araştırmada, İmam Hatip Okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeylerinde mezun olunan fakülteye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ilahiyat fakültesi mezunu olanların örgütsel kimlik algılarının eğitim ve fen-edebiyat fakültesi mezunlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık algısı bağlamında mezun olunan lise olarak İmam Hatip Lisesi ve diğer okullar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Araştırmanın katılımcılarından elde edilen bu veriler doğrultusunda ortalamalar dikkate alındığında İmam Hatip Lisesi mezunu öğretmenlerin okullarına diğer liselerden mezun olan öğretmenlere oranla daha yüksek bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Buna göre imam hatip lisesi mezunu öğretmenlerin okullarıyla özdeşleştiği, çalıştıkları örgüte diğer liselerden mezun olan öğretmenlere göre daha çok bağlı oldukları ifade edilebilir. Bu durumun ortaya çıkmasında İmam hatip lisesi mezunu öğretmenlerin görev yaptıkları okulların amaç ve değerlerini daha iyi tanımlarından kaynaklı olduğu söylenebilir. Alanyazındaki benzer nitelik taşıyan araştırma sonucu, yaptığımız araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kara, 2022). Ancak literatürde bu araştırmanın sonucundan farklı olarak mezun olunan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin

örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Zira Kavrayıcı (2019) tarafından çalışılan okul değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılığın boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarından elde ettikleri puanlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmediği tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında mezun olunan lise olarak imam hatip lisesi ve diğer okullar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre imam hatip lisesi mezunu öğretmenler ile ve diğer liselerden mezun olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye ilişkin benzer algıya sahip oldukları söylenemez. Alanyazın incelendiğinde Ertürk (2003: 149)'e göre insanlar bir kurum ile kendilerini özdeşleştirdiklerinde veya bunlara karşı güçlü kimlik algısı beslediklerinde bu örgütlerin gerçekleştirdiği faaliyetler, önemli sayılan tutum ve inançlar bu bireyler üzerine yansyarak bireylerin inanç, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Buna bağlı olarak tutumların davranışlara neden olabileceğini göz önüne alırsak örgüt hakkında olumlu tutumların, olumlu davranışlara sebep olacağı ve böylece duygusal bağlılığı yüksek çalışanların bu tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açabilmektedir (Gürbüz, 2006). Bu bulguya göre imam hatip lisesi mezunu öğretmenlerinin okullarına yönelik daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri okullarına duygusal açıdan daha fazla bağlı olmalarından kaynaklı olabilir.

d) İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının okulda görev süresi değişkenine göre sonuç ve tartışma

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel kimlik algısı, çalışılan süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Öğretmenlerin okuldaki görev süresi artması sonucunda okullarıyla bütünleşmeleri ve okullarının amaç ve değerlerini benimsemeleri, kendilerini okula ait hissediyor olmaları, daha iyi ilişkiler geliştirip okullarını ve arkadaşlarını daha çok benimsemeleri kolaylaşmaktadır (Argon ve Ertürk, 2013). Bu bulgu okuldaki görev süresi değişkeninin öğretmenlerin kimlik düzeylerini belirlemede etkili bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Alanyazındaki benzer nitelik taşıyan birçok araştırma sonucu, yaptığımız araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Şahin, 2014, Akhan Çağırtekin, 2022). Buna göre

Arslantaş'ın (2015) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları görev süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Görev süresi, 3 yıl ve daha az olan katılımcılar ile 10 yıl ve daha çok olan katılımcıların örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Aynı okulda uzun süre görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının, kısa süre görev yapanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalıştıkları kurum ile ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip, kendilerini okullarının bir parçası gibi hisseden yani örgütsel kimlik algıları yüksek olan öğretmenlerin uzun süre aynı okulda görev yapmayı tercih edebileceğine işaret etmektedir. Öte yandan alanyazındaki bazı çalışmaların sonuçlarında, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının okulda çalışılan süreye göre anlamlı farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Tüzün, 2006; Çobanoğlu, 2008; Uğurlu, 2009; Uğurlu ve Aslan, 2015, Dağ Yanlızlar, 2019, Erdinç, 2019, Oran Çınar, 2019; Koçak, 2019). Benzer şekilde Arslan'ın (2018) araştırmasında İmam Hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında görev süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık algısının çalışılan süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık bağlamında 16-20 yıl çalışanların ortalamaları ve 20 yıl ve üzeri çalışanların ortalamaları, 1-5 yıl çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu ve gruplar arası anlamlı farklılığın olduğu gözlenmiştir. Zaten öğretmenlerin bulunduğu okuldaki çalışma süresi arttıkça örgütleri ile özdeşleşerek örgütlerini bir aile gibi görmesi beklenen bir durumdur. Nitekim bu araştırmanın bulgularına göre görev süresinin artması, örgüte olan bağlılığı arttırmış ve dolayısıyla da öğretmenlerin bağlılığını etkilemiştir. Öğretmenlerin bulundukları okuldaki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık saptanmış olması mevcut araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Alanyazında bu bulguyu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır (Budak, 2009; Akhan Çağırtekin, 2022). Benzer şekilde Yakut'un (2015) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kurumdaki toplam hizmet süresine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Öte yandan literatürde öğretmenlerin, çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık algısını etkilemediğine yönelik araştırma bulguları da mevcuttur (Balay, 2000; Dilek, 2005; Çakır, 2007; Budak, 2009; Gönen, 2016; İlişen, 2017, Çelik, 2021). Bu anlamda Uğurlu (2009)

tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık algısını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin çalışılan süreye göre anlamlı farklılık göstermediği gözlenmiştir. Başka bir ifadeyle kısa ya da uzun yıllar aynı okulda görev yapan öğretmenler ÖVD segileme noktasında aynı oldukları söylenebilir. Alanyazında benzer nitelik taşıyan araştırma sonuçlarıyla karşılaşmaktayız (Polat, 2007; Avcı, 2015; Aydın Tazegül, 2017; Alanoğlu ve Demirtaş, 2019; Oran Çınar'ın (2019)). Ayıca Güneş (2019) araştırmasında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşlerinin görev yaptığı okuldaki çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ifade etmiştir. Diğer taraftan, bu araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermeyen az sayıda çalışmalarda mevcuttur (Demiröz, 2014; Koçak, 2019).

e) İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının okul türü değişkenine göre sonuç ve tartışma

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel kimlik algısı bağlamında çalışılan okul türü açısından Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Proje Anadolu İmam Hatip Liseleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Proje İHL'leri sahip olduğu yönetsel ve yapısal özellikleri bakımından normal anadolu imam hatip liselerinden farklı özellikler taşımaktadır (MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2016). Bu özellikler proje okullarında görev yapan öğretmenlerin kimlik algılarının olumlu yönde farklılaşmasına neden olduğu söylenebilir. Buna göre öğretmenlerin okullarıyla ilgili kimlik algılarında görev yapılan okul türünün belirleyici bir değişken olduğu ifade edilebilir. Literatürde okul türü değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının anlamlı şekilde farklılıklar gösterdiğine yönelik araştırma sonuçları mevcuttur. Nitekim Şahin (2014) öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet algıları üzerine yaptığı araştırmasında okul türü değişkenine göre örgütsel kimlik algılarının anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Çalışmada özel okul ve devlet okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı ortalaması arasında özel okul lehine anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları okul türü değişkenine göre karşılaştırılmış ve özel okul öğretmenlerinin, devlet okulu

öğretmenlerine göre daha pozitif örgütsel kimlik algılarına sahip oldukları belirlenmiştir. Benzer bir şekilde Oran Çınar (2019) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün örgütsel kimlik algısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Yönetim, çevre ve öğretmen boyutlarında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ilkokulda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısına sahip olduğu belirtilmiştir. Diğer yandan elde edilen bu sonuç, alanyazında öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ile okul türü arasında anlamlı ilişki bulunmadığını belirten araştırmalardan farklılaşmaktadır (Şanlı, 2014; Gül, 2015; Dağ Yanlızlar, 2019; Erdinç, 2019; Kavrayıcı, 2019).

Örgütsel bağlılık algısı bağlamında çalışılan okul türü olarak Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Proje Anadolu İmam Hatip Liseleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Öğretmen atamaları bakımından proje anadolu imam hatip liseleri, proje kapsamında olmayan diğer imam hatip liseleri'nden farklılık göstermektedir. Okulun öğretmen kadrosunun oluşmasında okul müdürlerine söz hakkı verilmekte ve öğretmen atamaları doğrudan bakan onayıyla gerçekleşmektedir (MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2016). Dolayısıyla bu durum proje okullarında görev yapan öğretmenlerin kendilerini daha özel hissetmelerine ve okula olan aidiyet duygularının artmasına neden olabilmektedir. Alanyazındaki çalışmalar dikkate alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Şanlı, 2014; Koçak, 2019; Çevik, 2022). Benzer şekilde Aslan (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algıları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kara (2022) tarafından yapılan araştırma sonucunda okul türlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. İmam hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ilkokul, ortaokul, anadolu lisesi ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonucu desteklemeyen bulgulara da rastlanmak mümkündür. Nitekim Eğriboyun (2013) ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki konulu

araştırmasında, öğretmenlerin genel örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile okul türü arasında ise anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında çalışılan okul türü bakımından Anadolu imam hatip lisesi ve Proje Anadolu imam hatip liseleri arasında incelendiğinde ise anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalarla karşılaşılmaktadır (Çelik, 2010; Çakıroğlu, 2016). Benzer şekilde Aycan (2020) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bulgulara bakıldığında, ilkokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Diğer yandan ilgili yazında bu çalışmadaki bulgularla örtüşmeyen araştırma sonuçlarına da rastlanılmaktadır (Polat 2007; Özer, 2009; Gökmen, 2011; Dağlı, 2015; Yılmaz, 2019). Bu araştırmaların bulgularında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının okul türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Polat (2007) tarafından yapılan çalışmada genel lise ve mesleki teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile okul türü arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme ilişkin Sonuç ve Tartışma

Bu başlık altında “İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulguların sonuçlarına ve tartışmasına yer verilmiştir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel kimlik algısının amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme olmak üzere tüm alt boyutları örgütsel vatandaşlıkla pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Literatürde örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Bu konu üzerine yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Van Dick, Grojean, vd., 2006; Van Dick, Van Knippenberg, vd., 2008; Atakan Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013; Kaya, 2017; Yulianti, 2014). Bununla birlikte Çakır (2019) tarafından okullardaki öğretmenlerin dağıtılmış liderlik düzeyi, örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiş, öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı ile örgütsel

vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde Oran Çınar (2019) ilkököl ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin örgütsel güç kullanımları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel kimlik algısı arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere tüm alt boyutlarının örgütsel vatandaşlıkla pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İlgili literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları birlikte değerlendirildiğinde elde edilen bulguların birbirini desteklediği söylenebilir (Gülbüz, 2006; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Çetin, 2011; Moorman, 1993; Bogler ve Somech, 2004; Yorulmaz ve Çelik, 2016; Çelik, 2017, Koçak, 2019). Nitekim Kurtulmuş (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda ortaöğretim kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Koyuncu ve Demirhan (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Böylelikle çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artabileceğini ifade edebiliriz.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu başlık altında “Öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır? alt problemine ilişkin araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulguların sonuçlarına ve tartışmasına yer verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarıyla birlikte (amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme) örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olması, örgütün temel değerlerini ve kültürünü daha çok benimsediklerini ve örgütsel amaçlar için daha fazla çaba sarf ettiklerini

göstermektedir. Bu bulgulara bağlı olarak İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarının düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin de artacağını ifade edebiliriz. Bunu yanında regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yapılan analizlerin sonuçlarına bakıldığında amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde açıkladığı görülmüştür. Ayrıca değinilen değişkenler (amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme) örgütsel vatandaşlık davranışının % 29'unu açıkladığı ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda bahsedilen değişkenler (amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme)'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki önem sırası; imaj, özdeşleşme, iletişim ve amaç ve değer paylaşımı şeklinde olduğu saptanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları üzerinde en önemli etkiyi örgütsel kimliğin imaj alt boyutunun oluşturduğu söylenebilir.

İlgili literatürde öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmaların sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu nedenle araştırmadan elde edilen sonuçlar, bu konuda yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Karabey, 2005; Gautam, Van Dick, Wagner, vd., 2005; Van Dick, vd., 2008; Qureshi, Shahjehan, Zeb ve Saifullah, 2011; Demir, 2015; Çetinkaya ve Çimenci, 2014; Kesen, 2016; Çakır, 2019, Oran Çınar, 2019; Özteber, 2021). Benzer şekilde Akatay'ın (2009) üniversitede çalışan akademisyenler üzerine yaptığı araştırma bulgularında çalışanların örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kurumlarına karşı olumlu örgütsel kimlik algısına sahip çalışanların, kendilerini örgütleriyle hem sosyal hem de psikolojik açıdan özdeşleştirdiği bunun sonucunda da örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini ifade etmiştir. Aynı şekilde Petersen (1997) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin görevli oldukları okullarında örgütsel kimlik algıları yüksek düzeyde olduğunda okulun çıkarlarını korumak için daha fazla çaba sarfettikleri tespit edilmiştir. Aynı şekilde Atakan-Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz (2013) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel kimlik algısının güçlenmesi sonucunda örgütsel bağlılığın arttığını ve güçlü örgütsel kimlik algısına sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilediklerini ifade etmişlerdir. Aynı şekilde Çakır (2019)

gerçekleştirdiği araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesinde benimsenen liderlik yaklaşımının yanı sıra örgütsel kimlik algısının da önemli ölçüde etkili olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda okullarda dağıtılmış liderlik düzeyinin yükselmesinin öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını artıracak ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesine yol açabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca Bakan, Erşahan ve Kaya (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda örgütsel kimlik ve örgütsel prestij örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü etkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Yani örgütüyle özdeşleşen çalışanların, örgüt yararına gönüllü davranışları daha fazla yerine getirdiği belirtilmiştir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinin örgütsel başarı ve örgüt sürekliliği sağlayabilmeleri için eğitim çalışanlarının örgütsel kimlik algılarını güçlendirmeye yönelik uygulamalara ağırlık vermesi gerektiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki araştırma sonuçları ile bu araştırmadan elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; İmam hatip liselerindeki öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri ile ilişkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu açıdan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının olumlu yönde olması örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırılan çalışanın kurumunun yararına olabilecek gönüllü davranışları yapması, örgütsel kimlik algılarının olumlu yönde olması ile mümkün olabilmektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları incelendiğinde imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları boyutlarıyla birlikte onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayan önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin okullarının örgütsel kimliğine yönelik algı durumlarının onların örgütsel davranışlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu açıdan amaç ve değer paylaşımı, imaj, iletişim ve özdeşleşme gibi örgütsel kimliği oluşturan her bir unsurun örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesinde önemli ölçüde etkiye sahip olduğu söylenebilir.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu başlık altında “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” alt problemine ilişkin araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulguların sonuçlarına ve tartışmasına yer verilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının alt boyutlarıyla birlikte (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Ayrıca regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yapılan analizlerin bulgularına bakıldığında öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı şekilde açıkladığı görülmüştür. Bunun yanında değinilen değişkenlerin (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) örgütsel vatandaşlık davranışının %27'sini açıkladığı ve oluşturulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yukarıda bahsedilen değişkenler'in (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki önem sırasına bakıldığında duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık şeklinde olduğu saptanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları üzerinde en önemli etkiyi örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunun oluşturduğu söylenebilir.

Yukarıda değinilen bulgulara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anlamlı bir rolünün olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarının etkisidir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları üzerinde örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunun en fazla etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık ise araştırmacı tarafından örgütler açısından faydası en fazla olan bağlılık türlerinden biri olarak nitelendirilmektedir. Çünkü duygusal bağlılık, örgüt çalışanlarının biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan davranışların sergilenmesine sebep olmaktadır (Gürbüz, 2006). Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, bu konuda yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Nitekim bu konuda yapılan diğer araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Meyer, Stanley ve Topolnytsky, 2001; Chen, 2003; Wasti, 2005; Ackfeldt ve Coote, 2005; Nguni, Slegers ve Denesen, 2006; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Çetin, 2011; Kurtulmuş, 2014; Varlı, 2014; Çetin, Gürbüz ve Sert, 2015; Özyer ve Alıcı, 2015;

Yorulmaz ve Çelik, 2016; Bayrak, 2017; Koyuncu, Demirhan, 2021). Bununla birlikte Ersözlü (2012) tarafından yapılan araştırmada iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının en iyi yordayıcıları olduğu saptanmıştır. Ayrıca Koçak (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde ve orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle çalışanların güçlü örgütsel bağlılığa sahip olmasının, bireylerin örgüte aidiyet duygusunu artırdığı, örgüt içerisinde güvenlik duygusunu geliştirdiği, örgüte faydalı olabileceği duygusunu vererek örgüt içinde ve dışında gaye birliği oluşturmasını sağladığı, bu ortamın da çalışanların daha fazla ÖVD göstermelerini teşvik ettiği anlaşılmaktadır. Bu değerlendirme hem bu çalışmada elde edilen sonuçlarla hem de yazında yer alan diğer çalışmalarla desteklenmektedir.

Bu araştırma sonucuna ve benzer araştırma sonuçlarına dayalı olarak imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları boyutlarıyla birlikte onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordayan önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin okullarının örgütsel bağlılığına yönelik algı durumlarının onların örgütsel davranışlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu anlamda imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkileyen önemli unsurlar arasında yer aldığı söylenebilir. Bu anlamda örgütsel bağlılığın gerek örgütle özdeşleşme gerekse örgütün amaç ve değerlerinin kabullenilmesi sonucunda örgütsel hedefler için ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi öğretmenlerin olumlu tutum ve davranışlar geliştirmesine katkı sağladığını ifade edebiliriz (Çelik, 2017). Bir diğer ifadeyle okulunu seven ve okuluna bağlılık gösteren öğretmenlerin gönüllü olarak okullarında katkıda bulunma eğiliminde olacağı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin bağlılık düzeyi, öğretmenlerin gönüllülüğünü artırarak eğitimin başarısını artıran önemli bir faktördür. Bu noktada çalışmanın yapıldığı eğitim

kurumunda da yöneticilerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını kuvvetlendirecek tedbirler almaları çalışanların biçimsel olmayan gönüllü davranışlar sergilemelerini sağlayacaktır.

4.2. Nitel Araştırma Bulgularına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde Anaolu İmam Hatip Liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri üzerinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda değinilen amaç ve alt amaçlar ile ilgili ulaşılan sonuçlar ilgili literatür ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

4.2.1. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu başlık altında “Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?” alt problemine ilişkin araştırmanın nitel boyutundan elde edilen bulguların sonuçlarına ve tartışmasına yer verilmiştir.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olan faktörlerin genel olarak bireysel özellikler, okulun nitelikleri, öğretmenlik mesleğine yaklaşım ve paydaş desteği’nden kaynaklı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenler, görev yaptıkları okullarda örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olan bireysel faktörlerin daha çok kişilik özelliklerinden ve daha sonra dini inançlarından kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık kavramına etki eden kişilik özellikleri; yardımsever, özgüven, sahiplenme çözüm odaklı ve yapıcı, farklı pencerelerden bakabilen, sorumluluk sahibi olarak sınıflandırabiliriz. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında öğretmenlerin yukarıda sınıflandırılan kişilik özellikleri, vatandaşlık davranışları algı düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerden arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Nitekim literatürde çalışanların bireysel özelliklerinin vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini etkileyen en önemli faktörler arasında yer aldığı belirtilmektedir (Çelik, 2017). Bu anlamda iç tutarlılığı yüksek, iyimser, yardımsever, olumlu ruh haline sahip kişiler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler (İşbaşı, 2000; Baltaş, 2002). Aynı şekilde Podsakoff vd., (2000) tarafından yöneticileri tarafından gözlenmediği zamanlarda örgüt çalışanı kurallara uyuyorsa ve örgütün gelişimi için önerilerde bulunuyorsa bu durum çalışanın bireysel

özelliğinden kaynaklı olduğu belirtilmiştir. Bu bulgu, diğer araştırma sonuçlarıyla benzer özellik göstermektedir. Nitekim Bateman ve Organ (1983) çalışanın formal iş tanımında yer almadığı halde örgüt açısından faydalı olacağını düşündüğü iş arkadaşlarına yardımcı olma, işe gelemeyen arkadaşının görevini üstlenme, iş tanımında olmadığı halde yeni işe başlayan çalışana yardımcı olma, örgütün sıkıntı yaşadığı durumlarda kurumun menfaati için özveriyle çalışma ve çalışma arkadaşlarına destek olma gibi davranışların çalışanların bireysel özellikleriyle alakalı olduğunu ifade etmektedirler. Yine Konovsky ve Organ (1996) araştırmalarında işgörenin çalışma zamanını verimli ve etkin kullanmasının yanında işine vaktinde gelmeye özen göstermesi şeklindeki davranışlarının bireysel özelliğinden kaynaklı gerçekleştiğini belirtmişlerdir.

Yine öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olan faktörlerden bir diğerinin ise dini inanç kaynaklı bakış açısı olduğunu açıklamışlardır. Öğretmenlerin inançtan kaynaklı tutumları, iş birliği ve paylaşım kültürünü etkileyebilmektedir. Olumlu inanç tutumlarına sahip olan öğretmenler, iş birliği yapmaya ve bilgi paylaşmaya daha istekli olmaktadır. Dini inançlar, öğretmenler arasında iş birliğinin ve paylaşımın gelişmesini katkı sağlamaktadır. Bu, öğretmenlerin birbirlerine destek olmalarını, bilgi ve kaynaklarını paylaşmalarını ve öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmalarını sağlayabilmektedir. Bu anlamda, bireylerin dini inançlarının gönüllü çalışmalara katılımlarında önemli bir rol oynadığı kabul edilmektedir. Çünkü din, insanlar arası ilişkilerin düzenlenmesinde etkili olan bir unsurdur ve yardımlaşma ile dayanışmaya teşvik etmektedir (Ege, 2011). Bunun yanında kişiler hayatlarında bulundukları evreler ışığında birçok değişik sebep ve motivasyon unsurları ile gönüllü davranışlar sergilediği, dini inancın da bu sebepler arasında yer aldığı ifade edilmiştir (Bektaş, 2021). Buna bağlı olarak Gürbüz (2006)'e göre çalışanların sahip olduğu kültür, değer yargıları ve inançlardan kaynaklı olarak karşılıklı beklemeden iyilik yapmak amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek isteyebileceklerini ifade etmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenler, görevli oldukları okullarda örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olan okul özellikleri; okul misyonu, okul imajı, okul içi iletişim, okula aidiyetiyeti'nden kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle okul içi iletişim, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Öğretmenler, takım ruhunun, karşılıklı saygı ve fikir alışverişinin olduğu okul ortamının gönüllü davranışlar sergilemelerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu nicel araştırmanın dördüncü alt problemindeki İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarından olan iletişimin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki pozitif etkisi olduğu sonucunu destekler niteliktedir. Nitekim okul içinde öğretmenler arasındaki birlik ve beraberlik, çalışanların örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için iş birliği yapmalarını ve ekstra rol davranışları sergilemelerini destekleyen ön koşulu olarak görülmektedir (Samancı, 2006). Öğretmenlerin günlerinin büyük bir bölümünü geçirdikleri okullarındaki paydaşlarıyla olan ilişkilerinden memnuniyet duymaları, onların performanslarını olumlu veya olumsuz şekilde etkilemesi beklenmektedir (Aşlamacı, 2017). Zira çalışanlar arasında örgüt içindeki iletişim memnuniyet düzeyinin düşük olması çalışanların işe devam etmeme, işten ayrılma, tükenmişlik, stres gibi örgütsel verimlilik ve etkinliği olumsuz etkileyecek davranış eğilimlerinde artış meydana getirecektir (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 286). Bununla birlikte Demirel, Seçkin ve Özçınar (2011: 31) tarafından yapılan araştırmada örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları (özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem, sportmenlik) arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu anlamda çalışanlar arasında güçlü iletişim sağlayan örgütlerin örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği ve güçlendirdiği belirtilmektedir. İkili ilişkilerin olumlu ve samimi olduğu bir örgütte, uyumlu bir örgüt iklimi olumlu yönde gelişme eğilimi gösterecektir. Olumlu bir örgüt iklimi, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini teşvik etmektedir (Aydoğan ve Dinçer, 2017; Korkmaz ve Keleş, 2021). Bu çalışmalar dikkate alındığında iletişim kanallarının açık tutulmasının çalışanların vatandaşlık davranışlarını geliştirebilecekleri bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını üzerinde etkili olan bir diğer unsur ise okul imajıdır. Bu sonuç nicel araştırmanın dördüncü alt problemdeki İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarından olan imajın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki pozitif etkisi olduğu yönündeki bulgusuyla örtüşmektedir. Buna göre okulunun imajını olumlu olarak değerlendiren öğretmen, örgütüne duygusal açıdan daha çok bağlanmakta ve bunun sonucunda da örgütsel

vatandaşlık davranışları sergilemektedir. Araştırmanın bu sonucu yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Karabey, İşcan (2007) tarafından örgütsel imaj ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada örgüt imajın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun yanında Demiröz (2014) araştırmasında kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel imaj algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olan diğer bir unsur ise okul misyonu olduğu tespit edilmiştir. Okulun değer ve amaçlarının ifadesi olan misyonun öğretmenler tarafından benimsenmesi örgütleri adına daha çok çalışmalarını sağlayan en önemli motive kaynağıdır. Bir misyona bağlandığını hisseden öğretmen kurumları adına daha çok gönüllü davranışlar sergileme eğilimi içersine girmektedirler (Karaman, Aylan, 2012). Çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşen, örgütün amaç ve değerlerini özümseyen bireylerin kendini örgütle beraber ifade etmesi, kendini örgüt ve onun değerlerine adanması örgüt yararına biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan davranışların gösterilmesine neden olmaktadır (Bateman ve Organ, 1983; Ölçüm-Çetin 2004; Özler ve Ünver, 2012; Akdoğan ve Köksal, 2014). Nitekim okulun değerlerini benimseyen ve kendilerini okulun bir parçası gibi gören öğretmenler; okulun amaç ve hedefleri doğrultusunda daha fazla çaba harcaması söz konusudur (Koçak, 2017). Bu sonuç nicel araştırmanın dördüncü alt problemindeki İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alt boyutlarından olan amaç ve değer paylaşımının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki pozitif etkisi olduğu yönündeki bulgusunu destekler niteliktedir. Yapılan bazı araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Karabey ve İşcan, 2007; Polat, 2009). Nitekim Gürbüz (2004) yaptığı araştırma sonucunda örgütün amaç ve değerlerini benimseyen çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin artacağını, iş tatmin düzeylerinin yükseleceğini, iş başarım ve performansının, verimliliğinin olumlu yönde değişeceğini ve işe devamlılık oranlarının artabileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmada çalışanların, kendisini örgütün bir parçası olarak görmeleri sonucunda örgüte karşı geliştirilen bir özdeşleşme ve bağlanma duygusunun artmasıyla birlikte gönüllü biçimde diğerlerine karşı yardım

etme davranışlarında ve iş ile ilgili ortaya çıkabilecek problemlerin önlenmesi amacıyla çevresindekilere karşı gönüllü davranışlar sergiledikleri belirtilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütle özdeşleştiği durumlarda daha fazla rol dışı davranışlar sergilediklerini belirten Turgut (2015)'un araştırma bulguları bu çalışma bulgularıyla paralellik azetmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olan diğer bir unsur ise okul aidiyet algıları olduğu tespit edilmiştir. Okul aidiyeti, öğretmenin kendisini okulun bir parçası olarak kabul etmesi anlamına gelmektedir. Buna göre çalıştığı okula aidiyet hisseden öğretmenler, okul ile bütünleşip özdeşleşmelerinin sonucunda okul ile aralarında duygusal bir bağ oluşmaktadır (Meyer & Allen, 1997: 67). Okullarına karşı duygusal olarak bir bağ hisseden öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini benimsemeleri, okullarında kalmaya istekli olmaları ve okullarının amaç ve değerleri doğrultusunda fazladan çaba harcamaya gönüllü olmaları beklenmektedir (Porter, vd., 1974). Yüksek aidiyet algısına sahip olan çalışanlar, öğüte yönelik resmi görev tanımlarının dışında fazladan görev alma ve diğer çalışanlara karşı yardımcı olma gibi gönüllü davranışlar sergilemektedirler. Bu sonuç nicel araştırmanın beşinci alt problemdeki İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki pozitif etkisi olduğu yönündeki bulgusunu destekler niteliktedir. Yapılan bazı araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir Nitekim Akdoğan ve Köksal (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların aidiyet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Muçaoğlu (2006) tarafından öğretmenin örgütsel bağlılığı arttıkça, okulu için daha çok fedakârlıkta bulunma isteğinin de artacağı ve bu özveri çabasının da kendini daha çok örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma şeklinde göstereceği belirtilmiştir.

Araştırmanın nicel kısmında belirtilmemiş olmasına rağmen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini etkileyen bir diğer faktör ise okul paydaşlarının desteğidir. Buna göre öğretmenler, okul içinde rol fazlası gönüllü davranışlar sergilemelerinde öğrenci, veli ve idarecilerin desteğinden kaynaklı olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlere göre idarecilerin adil davranması, okul içi etkinlikleri desteklemesi, öğretmenlerin maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılaması gönüllü davranışlar sergilemelerinde rol oynamaktadır. Bu anlamda

yönetici davranışlarının, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yöneticilerin destekleyici ve yönlendirici davranışları, tutumları, adil ve demokratik yaklaşımları, vizyoner bakış açısı, iletişime açık oluşu ve kararlı yapısı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Demiröz, 2014: 22). Bu nedenle örgüt yöneticilerinin işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artıracak yönde hareket etmeleri ve bu davranışları pekiştirecek şekilde davranışlar sergilemeleri, örgütsel amaçlara ulaşma konusunda oldukça etkili olmaktadır (Naktiyok, 2019:1070). Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde yönetici desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler arasında yer aldığı görülmektedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Özdemir, 2010). Nitekim Organ ve Ryan'ın (1995) yaptığı çalışmada lider desteği ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğerkâmlık (özgecilik) boyutu arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca yöneticilerin desteği öğretmenlerin ÖVD göstermelerinde etkili bir unsur olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Günbayı, Dağlı ve Kalkan (2013) tarafından yapılan çalışmada destekleyici müdür davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu manada araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde yönetici desteği ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçları genel manada birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde ifade edilmemiş olmasına rağmen öğretmenlerle yapılan görüşmelerde örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olan faktörlerden bir diğerinin ise öğrenci desteğinden kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle öğrencilerin derse ilgisi ve isteğinin olmasının yanında hedef bilincine sahip olması öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim DiPaola ve Hoy (2005) tarafından yapılan çalışmada lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile öğrenci başarıları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuç Akduman Yetim (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini sağlayan faktörlerden biri de öğrenci desteği olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin öğretmenlerini sevmelerinden daha çok onların ders başarısı, derse olan isteği ve öğretmenlerine saygı

göstermelerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde önemli bir unsur olduğu ifade edilmiştir.

Nitel araştırmanın bir diğer bulgusuna göre öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olan faktörlerden bir diğerinin ise veli desteğinden kaynaklı olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlere göre velilerin öğrencilere ilgi göstermesinin yanında öğretmenlere yönelik okul içi destek sağlamalarının örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkili olduğunu dile getirmişlerdir. Zira öğretmenler okul içinde veli tarafından desteklendiklerini düşündüklerinde okullarında resmi olarak tanımlanmayan, ekstra ve gönüllü davranışları sergilemektedirler (Uzun, 2018). Bu sonuç, bu konuda yapılan diğer araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Nitekim Akduman Yetim (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda velilerin öğrencileriyle bireysel olarak ilgilenmelerinin ve öğretmenin ihtiyacı olduğunda maddi ve manevi olarak onu desteklemelerinin okuldaki iş yükünün hafiflemesine yardımcı olacağını böylece öğretmenlerin resmi iş tanımlarının dışında davranış gösterebileceklerini ifade etmiştir.

Araştırmanın nicel kısmında belirtilmemiş olmasına rağmen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini etkileyen bir diğer faktörün ise öğretmenlik mesleğine yaklaşımlarıdır. Bu anlamda öğretmenlerin mesleği sevmeleri, saygı duymaları, meslek ahlakı anlayışları ve mesleki sorumluluk duygusu taşımaları örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik imaj algılarının olumlu olması, onların örgüt amaçlarını benimseyerek resmi iş tanımlarının ötesinde özverili davranışlar sergilemelerinde etkili olmaktadır (Sönmez, Cemaloğlu, 2017). Bununla birlikte öğretmenlik mesleğini severek yapan ve okul paydaşlarıyla olumlu ilişkiler kuran öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilenme sıklıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Gökmen, 2011). Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışma ahlakı (görev bilinci) arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Gübüz, 2006). Nitekim Turnipseed (2002) araştırmasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişisel ahlak kavramı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmasının sonucunda, ahlaki değerlere daha fazla önem veren çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme konusunda daha duyarlı olduklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte Erken (2010) araştırmasında çalışma ahlakının çalışanların

örgütsel vatandaşlık davranışını göstermelerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda hem çalışanlar hem de örgüt açısından dürüst, adaletli, sorumluluk sahibi ve disiplinli bir şekilde çalışmanın önemi büyüktür. Bu özelliklere sahip çalışanların çalışma ahlakının artmasına yönelik kazandırılacak motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesine ve örgüt kalitesinin yükseltilmesine ciddi manada katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte Aşlamacı (2017) tarafından yapılan araştırmada İHL öğretmenlerinin mesleki tatminlerinin oldukça yüksek olduğu ve öğretmen olmaktan memnuniyet duydukları belirtilmiştir. Bu anlamda meslek sevgisi, çalışanların mutluluklarını artırmakta ve çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını sağlayarak verimlilik artışını beraberine getirmektedir. Mesleğine bağlı olan bireylerin genellikle örgüte de bağlılık göstermesi beklenir. Mesleki bağlılık, bireyin işine olan tutkusunu ve bağlılığını yansıtır ve örgüte yönelik olumlu katkılarda bulunmasını sağlamaktadır (Mert, 2019). Ayrıca öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünü geliştirmek için alınan önlemler, yeni yetişen nesillerin bu mesleği sevmelerini ve öğretmenlik mesleğine isteyerek yönelmelerini sağlayarak öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirilmesine katkı sağlayabilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Bunun yanında Bateman ve Organ (1983) tarafından yapılan çalışmada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde iş tatmininin önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini sağlamak için yaptıkları işi sevmelerinin ve işten büyük memnuniyet duymalarının önemine vurgu yapılmıştır.

Sonuç itibarıyla öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen tüm bulgular değerlendirildiğinde öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerinde pek çok faktörün etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörlerden en çok etkiye sahip olan faktörün okulun niteliğinden kaynaklı olarak sırasıyla okul içi iletişim, okul imajı, okula aidiyet, okul misyonu olduğu görülmektedir. Katılımcıların belirttikleri bu etmenlerden okul içi iletişim, okul imajı ve okula aidiyet ve okul misyonu araştırmanın nicel bölümünde araştırılan örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla benzerlik taşıdığı görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan nicel değişkenlerle paralellik gösteren değişkenlerin dışında ise kişilik özellikleri dini inanç gibi bireysel özelliklerinin yanında, meslek etiği ve mesleki tatmin gibi öğretmenlik

mesleğine yaklaşımla birlikte idareci, veli ve öğrenci desteğinden oluşan paydaş desteği de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olan diğer faktörler arasında yer aldığı belirlenmiştir. Genel çerçevede nicel ve nitel araştırmanın sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, nicel ve nitel araştırmanın bulgularının birbirini desteklediği tespit edilmiştir.

4.3. Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlara dayalı olarak “uygulayıcılar” ve “araştırmacılar” için önerilere yer verilmiştir.

a) Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının gelişmesinde önemli bir yere sahip olan okulun amaç ve değerlerinin bilinmesi, etkili bir örgütsel iletişim ortamının sağlanması, örgüt imajının artırılması ve benzeri örgütsel kimlik kazandırmaya yönelik faaliyetler, seminerler ve sosyal etkinlikler düzenlenebilir.

2. Öğretmenlerin bağlılık algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algı düzeyleri arasındaki ilişki göz önüne alındığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını daha yüksek seviyelere çıkarılabilmesi için okul yönetimi tarafından sosyal etkinlikler ve faaliyetlerin düzenlenebilir. Öğretmenlerin okula karşı aidiyet duygularını ve duyarlılıklarını arttıracak okul içi ve dışında sosyal faaliyetler yapılabilir.

3. Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık algılarının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla okul idarecileri öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık algılarının artırılması hususunda üniversitelerin ilgili anabilim dalı başkanlığında görevli olan akademisyen ve uzman kişilerinden destek alabilirler.

4. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmek için eğitim seminerleri, hizmetiçi eğitimlerin verilmesi yoluyla onların vatandaşlık davranışları sergilemeleri noktasında bilinçlenmelerine katkı sağlanabilir.

5. İl Milli Eğitim Müdürlükleri, okullarda örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili konularda üniversiteler ile işbirliği içerisinde faaliyetler de bulunabilirler.

b) Araştırmacılar için Öneriler

1.Mevcut araştırma ortaöğretim kurumları ile sınırlı olduğu için örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenler üzerine de araştırma yapılabilir.

2.Öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları örgütsel güven, örgütsel adalet ve iş memnuniyeti gibi farklı değişkenler kullanılarak araştırılabilir.

3. Yapılan araştırmada literatürde imam hatip liselerinde program çeşitliliği bağlamında örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerinin bir arada yapıldığı çalışma olmadığı görülmüştür. Program çeşitliliği bağlamında araştırmanın benzerinin yapılması araştırma bulgularının genellemesini destekleyecektir.

4.Bu çalışmada örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki regrasyon modeliyle analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki gözlemlenen ve gizil değişkenlerin olduğu yapısal eşitlik modeliyle analiz edilebilir.

5.Araştırmanın örneklemini okul yöneticilerini (okul müdür ve müdür yardımcıları) kapsayacak şekilde ele alınarak, elde edilen bulgular bu çalışmadaki bulgularla kıyaslanarak öğretmenler ile yöneticiler (müdür ve müdür yardımcıları) arasındaki düşüncelerin benzer ve farklı yönleri belirlenebilir.

6.Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin farklı demografik değişkenlerine göre örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının ele alındığı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ackfeldt, A.-L., & Coote, L. V. (2005). A Study of Organizational Citizenship Behaviors in A Retail Setting. *Journal of Business Research*, 58, 151– 159.
- Agarwal, V. (2013). Investigating the convergent validity of organizational trust. *Journal of Communication Management*, 17(1), pp. 24-39.
- Ağlargöz, O. (2011). *Anadolu üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi ve mühendislik-mimarlık fakültesi örgütsel kimliklerinin fenomenografik durum çalışmalarıyla analizi* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akatay, A. (2009). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Yıl. 9, Sayı:16, 299-315.
- Akdoğan, A., & Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akgündüz, Y., & Çakıcı, A. C. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- Akhan Çağırtekin, G. (2022). *Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algıları ile Örgütsel Bağlılık ve Okul İklimi Arasındaki İlişki* [Doktora Tezi]. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aktepe M. (2021). *Örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Yunak ve Çeltik ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlere yönelik araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Ala, Ş. (2010). *Personeli Güçlendirmenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etiksel Davranışın Rolü* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alanoğlu, M. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin Okul Etkililiği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Alanoğlu, M. & Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (49), 1-16.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Alcan, E. E. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algıları arasındaki İlişki [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, ss. 1-18.
- Allen, Natalie J., & Meyer, John P., (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252–276.
- Altun, S. A. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Arabacı, İ. B. (2014). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192-221.
- Argon, R., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19(2), 159-179.
- Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi [Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, M. (2017). “İmam hatip okulları örgütsel kimlik algısı ölçeği (İHOKA) geliştirilmesi çalışması”, *Geleceğin inşasında imam-hatip okulları uluslararası sempozyumu*, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Arslan, M. (2018). İmam Hatip Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-129.
- Arslantaş, M. (2015). İlkokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslantaş, C. C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.

- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, ss. 20-39.
- Ashforth, B.E. (2001). Role Transitions in Organizational Life: An Identity Based Perspective. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Aşlamacı, İ. (2017). *Öğretmen ve öğrencilerine göre imam hatip okulları: profiller, Algılar, Memnuniyet, Aidiyet*. DEM
- Atakan Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Business Economics and Political Science*, 2 (4), 75-89.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12-2, Sayı: 24, 11-26.
- Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde Mesleki Motivasyon ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydemir, M., Erşan, C., (2011). Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C.X III, S I.
- Aydın, Y. T. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi* (3. Baskı). Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık.
- Aydın, Tazegül, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, E. & Dinçer, E. (2017). Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: kalkınma bakanlığı örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (9) , 48-66.
- Aydoğdu, H. (2004). Modern Kimlikte Öznenin Ölümü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.10, s.116-117.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 / 19.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Gazi Kitabevi.

- Bakan, İ., Erşahan, B., & Kaya, İ. (2016). Örgütsel Kimliğin ve Örgütsel Prestijin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 69-88.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Pegem A Yayıncılık
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel bağlılık*. (2. Bs.). Pegem Akademi.
- Baltaş, A. (2002). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. Remzi Kitapevi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. PegemA Yayıncılık.
- Bartel, C.A. ve Dutton, J. (2000). Ambiguous Organizational Memberships: Constructing Organizational Identities in Interactions With Others. *Administrative Science Quarterly*, 46, ss. 379-413.
- Barnard, C. I. (1968). *The Functions of the Executive* (2.Baskı), Harvard University Press.
- Bateman T.S. & Organ D.W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26 (4). 587-595.
- Basım, H., & Şeşen, H. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Baş, G., Şentürk, C., & Müdürlüğü, M. E. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ekinoks Yayınevi.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması [Full Text]. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress*, 2, 497-507.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

- Bayrak, Ö. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları* [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Becker, H. S., (1960). Notes on The Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32 40.
- Becker, T. E. & Billings, S. R. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177-190.
- Bedük, A. (2014). *Örgüt Psikolojisi- Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular: Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular*. Atlas Akademi.
- Beğenirbaş, M., & Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Bektaş, S. (2021). *Spor etkinliklerinde gönüllülük motivasyonu* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birinci, A. (2022). *İmam Hatip Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının açıklanmasında Ahlaki Kişilik özelliklerinin ve Ahlaki İdeolojilerinin rolü* [Doktora Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blau, P. & Scott, R. (1962). *Formal organizations*. Scranton: Chandler Publishing Company.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*, New York: Jossey-Bass.
- Bogler, B., & Somech, A. (2004). Influence of Teacher Empowerment on Teachers Organizational Commitment, Professional Commimment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, 20/3, 277-289.
- Bolat, İ. O. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerden Yansıyan Kurumsal İmajın Analizi ve Bir Uygulama* [Doktora Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolat, O. İ. & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 / 19, 75-94.
- Bostancı, A. B., & Tosun, A. (2019). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1115-1127.

- Bozbey, A. (2019). *Otellerde örgütsel adalet algısının örgütsel güven ve örgütsel kimlik üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö. & Yurt, İ. (2015). Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*.
- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Yalova Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986) Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11: 710-725
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22(1), 115–125.
- Brunninge, O. (2005). *Organizational self- understanding and the strategy process*. [Doktora Tezi]. Strategy dyanamics in Scania and Handelsbanken. JIBS, Jönköping.
- Budak. T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneğinin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*. [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, & Ş., Demirel, F., (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem AkademiYay.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (23. bs.). Pegem Yayıncılık.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (3. Baskı). Pegem Akademi.
- Cansu, O.C. (2006). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel İletişim İlişkisi ve Bir Şirket Uygulaması* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C. (2014). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma*. Nobel Yayıncılık.

- Cerit, Y. (2006). Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitenin örgütsel imaj düzeyine ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 47(47), 343-365.
- Ceylan Çongar, N. (2019). *Okullarda kimlik oluşturma sürecinde imaj ve okul kültürü etkileşimine dair bir regresyon modeli* [Yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Select and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Christ, O., Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329-341.
- Chen, Z.X. (2003). The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Chen, S. X., & Carey, T. P. (2009). Assessing citizenship behavior in educational contexts: The role of personality, motivation, and culture. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 27(2), 125-137.
- Corley, K.G. (2004) Defined By Our Strategy or Our Culture: Hierarchical Differences in Perception Of Organizational Identity and Change. *Human Relations*, 57/9 s.1145-1177
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and applied social psychology*, 14(2), 143-159
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2015). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*. (Çev. Edt. Y. Dede, S. B. Demir). Anı Yayıncılık.
- Çağlayan, E. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(4), 421-452.
- Çakır, Ç. (2019). Dağıtılmış Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki İlişkide Örgütsel Kimliğin Aracı Rolü. *Turkish Studies - Educational Sciences*, ss.1189-1209.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Kitapevi.
- Çakıroğlu, K. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelebi, M.A. (2021). Örgütsel Kimlik Kavramı Üzerine İşletme Ana Bilim Dalında Hazırlanan Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İnceleme, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2020/2, ss.94-113.

- Çelebi, M.A. (2021). Örgütsel Kimlik-İş Tatmini İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6, ss.41-51.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı- Bir uygulama* [Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, M. (2010). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının analizi* [Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, O.T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin Analizi* [Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, M. (2021). *Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının yönetim tarzlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, F. vd., (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25.
- Çetin, F. (2011) *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2012). Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 197-211.
- Çetin, S., Gürbüz, S., & Sert, M. (2015). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: Test of potential moderator variables. *Employee responsibilities and rights journal*, 27, 281-303.
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çetinkaya, M. & Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 237-278.
- Çevik, M. N. (2022). *Okulların Örgüt Yapısıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Okul İkliminin Aracı Rolü* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme iklimi ve Örgüte Bağlılık ilişkisi* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, B. & Almalı, V. (2020). Kurumsal Kimlik Oluşturmada Kurumsal İmaj Algısının Rolü: Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(2), 219-238.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çöl, G., & Gül, H. (2010). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dalbay R. S. (2018). “Kimlik” ve “Toplumsal Kimlik” Kavramı, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:31, s. 161-176.
- Danış, A. (2009). Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmit Örneği) [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, E. (2015). *İlköğretim Okullarında Müdürlerin Kullandıkları Etkileme Taktiklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Okul Farkındalığı ile İlişkisi* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dağ Yalnızlar, N. (2019). *Ortaöğretim kurumlarının etkili okul özelliklerine sahip olma düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişki (Tekirdağ ili Süleymanpaşa merkez ilçesi örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 824-838.
- Demir, K. (2015). Teachers’ Organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182.
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 131- 148.
- Demir, S. & Yaşbay Kobal, H. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkâri Devlet Hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 109-126

- Demir, C, Öztürk, U.C. (2011). The effect of organizational culture on organizational commitment and a research. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 36-37.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, Sayfa 33-48
- Demirel Yavuz. -Tohum Enes U. (2018). Örgütsel öğrenmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 7 Sayı:2
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci Başarıları arasındaki ilişki* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Din Öğretimi Genel Müdürlüğü (DÖGM), Din Öğretimi Portalı. Erişim adresi: <http://dinogretimi.meb.gov.tr/Okullar.aspx>. Erişim tarihi: 01 Ekim 2021.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in school and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 425-447.
- Dipaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *High School Journal*, 88(3), 35-45.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational leadership and reform*, 4(3), 319-341.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Dude, D. J. (2012). *Organizational Commitment of Principals: The Effects Job Autonomy, Empowerment, and Distributive Justice* [Unpublished Doctoral Dissertation]. Educational Policy and Leadership Studies in the Graduate College of The University of Iowa.
- Dutton, Jane E. vd. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Dutton, J., & Dukerich, J. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Review*, 517-554.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239.
- Dukerich, J. M., B. R. Golden & S. M. Shortell (2002). Beauty is in The Eye Of The Beholder: The Impact of Organisational Identification, Identity, and Image on

The Cooperative Behaviors of Physicians, *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-533.

Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta yayınları.

Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

Duygulu, S. & Abaan S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14 (2), 61-73.

Ece, S., & Algur, A. 2020. Örgütsel Güvenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Yordayıcı Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 4(1), 90-109.

Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European journal of work and organizational psychology*, 16(1), 25-57.

Ekşioğlu, E. (2020). *Örgütsel vatandaşlık ve duygusal bağlılık konusunda öğretmen görüşleri arasındaki ilişki: mesleki ve teknik Anadolu liseleri örneği* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta Basın Yayın ve Dağıtım.

Empson, L. (2004). Organizational identity change: Managerial regulation and member identification in an accounting acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 759-781.

Ege, R. (2011). Gönüllülük, Din ve Din Eğitimi. *Dini Araştırmalar*, Cilt: 14 Sayı: 38 ss. 5-16

Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (bolu ili örneği)* [Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Erdoğan, H. (2006). *Resmî özel ilköğretim okullarında çalışan Yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ertürk, A. (2003). Örgütsel İletişim ve Adalet algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:2, ss.147-170

Ertürk, A., Demircan, N., & Ceylan, A. (2005). Örgütsel iletişim ve bağlılığın, örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri sektörel bir karşılaştırma. *Boğaziçi Journal* Vol. 19, no. 1-2, pp. 81-98.

- Ertürk, M. (2014). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Gaziantep İli Örneği)[Yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırma Dergisi*. C. 4, s.1, 89-98.
- Ertürk, A., Yılmaz, C., & Ceylan, A., (2004). Promoting Organizational Citizenship Behaviours: Relative Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Managerial Fairness, *METU Studies in Development*, (31), 189-210.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (9), 147-173.
- Erken, B., (2010). *Çalışma ahlakının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Bilecik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersözlü, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi* [Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdinç, Ç. (2019). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sağlığa ilişkin algıları ile örgütsel kimlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Soma İlçesi örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erok, M. (2018). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Karaman örneği* [Yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Gautam, Thaneswor ; Van Dick, Rolf; Wagner, Ulrich; Upadhyay, Narottam & Davis, Ann J., (2005), Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8: pp: 305 –314.
- Geçgel, S. (2011). *Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gioia, D.A. Schultz, M. & Corley, K.G. (2000). Organizational Identity, Image and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 63-81.
- Gouldner, A.W.: (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması* [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: İmalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Güngör, S. K., & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 962-977.
- Güneş, A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Pendik ilçesi örneği) [Doktora tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günbayı, İ., Dağlı, E., & Kalkan, F. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin destekleyici davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 575-602.
- Gül, Y. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, 44-45.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. [Doktora Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülşen, M. U. (2010). *Örgütsel adalet ve kimliklenme* [Yüksek lisans tezi]. GebzeYüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2007), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım.
- Güneş, A., & Küçüksüleymanoğlu, R. (2020). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(2), 313-330.

- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökyar, A. (2021). *Sivil toplum kuruluşlarında, örgütsel kimlik ve örgütsel dna'nın gönüllülerin verimliliği, motivasyonu, iş tatmini üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki (Kars örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gümüştekin, G., Eren, D., Özler, E., Yılmaz, F., (2010). 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt. 3, Yıl 2, No.1. 48-75.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ilişkisi* [Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, F. G. & Dede, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14 (2) , 89-108.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 3-20.
- Greenberg, J., & Baron R.A. (2000). *Behavior in Organizations*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gray E.R., Balmer, JMT. (1998). Managing Corporate Image and Corporate Reputation, *Long Range Planning*, 31, (5), 695- 702.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Respon- sibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Han, B., Dağlı, A., & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800.

- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human relations*, 55(8), 989-1018.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hündür, B., (2006), Örgütsel İmaj ve Üye Bütünleşmesi II, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1120-orgutsel-imag-ve-uye-butunlesmesi.html>, Erişim tarihi: 06.09.2008).
- Hogg, M. A. ve Reid, S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16 (1).
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18 (4), 250–259.
- Hıdıroğlu, Y. Özkan, (2021). Öğretmenlerin güçlendirilmesinin örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve okullardaki örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi. [Doktora tezi]. Pamukkale üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü
- İbicioğlu, H. (2000). The importance of paradigmatic harmony in organizational commitment. *DE Üİİ BF Journal*, 15(1), 13-22.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşmasındaki Rolü: Bir Turizm İşletmesinde Uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- İmren, T., (2021). *İmam hatip ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin takım çalışması algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Yayıncılık.
- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- Jones, C., ve Volpe, E. H. (2010). Organizational identification: extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.

- Kalkan A. (2013). *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma* [Doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Kalaycı S., G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı* [Yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalfaoğlu, Serap, Çelik, Adnan, Kalfaoğlu, Volkan. (2018). Çalışanların Psikolojik Güçlendirme Algılarının Örgütsel Kimliklenme Düzeyleri Üzerine Etkileri Araştırması. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 5 / 11, 24-43.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanderun, M. B. (2020). *Sosyo-demografik değişkenlere göre din görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kara, B. (2022). Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(12), 82-104.
- Karatepe, S. (2005). *Örgütlerde İletişim-Güdüleme İlişkisi*, Siyasal Kitapevi.
- Karakaya, Yunus E. & Karademir, T. (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 24 / 1, 37-44.
- Karabey, C. N. (2005). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama [Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karabey C. N. & İşcan Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 21(2): 231- 241.
- Karaman, A., & Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1) , 35-48.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel yayıncılık.
- Karacaoğlu, K., Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri*, 137-153.
- Karaca, E. (2016). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişki: Bir Kamu Hastanesi ile Özel Hastane karşılaştırması* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karaoğlu, B. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Kayseri ili örneği)* [Doktora tezi]. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1966). *The psychology of organizations*. HR Folks International.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) TODAİE Yayınları.
- Kavrayıcı, C. (2019). *Öğretmenlerin mesleki kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü.
- Kaya Özden Y. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, İ. (2017). *Örgütsel prestij, örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişki: Bir alan araştırması* [Yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaymakçı, K. (2013). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, Y., & Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 24-45.
- Kesen, M. (2016). Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık ile İlişkisi: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Journal of Yasar University*, 11/41, 56-66
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık* [Yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kendirilgil, S. (2006). *Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergileme Eğilimleri Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıranlı Güngör, S., & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 962-977.
- Kılıçkaya, H. (2019). *İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Kocabaş, F. (2005). Değişime Uyum Sürecinde İç ve Dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas sosyal bilimler dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 13, s. 247-252
- Koçak, Osman. (2019). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Korkmaz, V., & Keleş, Y. (2021). Algılanan Örgüt İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 520-534.
- Korkmaz, M., (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(1), 57-91.
- Korkmaz, C. & Arabacı, İ. B. (2013). İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları (Malatya İli Örneği). *İlköğretimOnline*, 12(3).
- Konovsky, M.A. & Organ, D.W. (1996). Örgütsel vatandaşlık davranışının eğilimsel ve bağlamsal belirleyicileri. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 17, 253-266.
- Koyuncu, D. & Demirhan, G. (2021). Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanlarının Çalışma Yaşamı Kalitesi, Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları. *Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası*, 2(2), 98-109.
- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köylü, D., & Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279-299.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi* [Doktora Tezi]. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kurşunoğlu, A., & Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Küçüksüleymanoğlu, E. R., (2017). The influence of Organizational Image on Academic Success for International Students. *International Journal of Higher Education*, vol.6, no.5, 56-64.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Third Edition). The Guilford Press.

- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde Örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel Özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Mevlâna Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Milli Eğitim Bakanlığı Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2016.
- Milli Eğitim Bakanlığı. Milli Eğitim İstatistikleri 2019-2020 Örgün Eğitim, Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı. *T.C. Millî Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyonu*. Erişim adresi: <https://2023vizyonu.meb.gov.tr/>. Erişim tarihi: 08 Ekim 2021.
- Millî Eğitim Bakanlığı Mevzuat, Milli Eğitim Temel Kanunu, madde 32. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html (22.05.2014).
- MilliEğitimBakanlığı, http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(65), 82-97.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of marketing*, 62(3), 87-98.
- Mael F.A, & Ashforth B.E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Pers Psyc*, 48(2): 309-333.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber* (Çev. Turan, S.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mert, E. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Melewar, T. (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması, (Çev: Zeliha Hepkon). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, Ss. 175-211.
- Memduhoğlu, H. B. & Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Pegem Akademi Yayıncılık.

- Meyer J.P., Allen N.J., (1984). Testing the “Side Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, s.372-378.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time lagged reactions. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710 – 720.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.; Stanley, D.H. & Topolnysky, L. (2001). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Moorman, R.H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-775.
- Mowday, R.T., Steers, R., ve Porter, L.W., (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, s.224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. *Academic Press*, New York.
- Muçaoğlu, Duygu. (2006). *alışanların Arkadaşlık, Başarı ve Statü abaları ve Bu abaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişisinin İncelenmesi* [Yüksek lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Murphy, D. (2013). *An examination into the relationship between teacher efficacy and organizational commitment of special education teachers* [Unpublished doctoral dissertation]. Northeastern University.
- Nar, O. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin arkadaşlık, başarı ve statü çabaları ve bu çabaların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişisinin incelenmesi* [Yüksek lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Naktiyok, S. (2019). Otel Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Performansı Üzerine Etkisi: Sivas İlinde Bir Uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7/2, 1057-1076.
- Nartgün, Ş. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 9/2. p. 1361-1376.
- Nartgün, Ş. S., & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, Öğretmenlerin örgütsel destek algısı* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). Organizational behavior: a management challenge. USA: *The Dryden Press*.
- Nguni, S., Slegers, P., Denesen, E., (2006). Transformational And Transactional Leadership Effects On Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior In Primary Scholls: The Tanzanian Case, *School Effectiveness And School Improvement*, 17(2), 145-177.
- O'Reilly, C. (1995). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations, Psychological Dimensions of Organizational Behavior, 2nd Ed., B.M. Staw (Ed), New Jersey: Prentice Hall.
- O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71(3), 492-499.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Oran Çınar, S. (2019). *Okul müdürlerinin güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve algılanan örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Organ, Dennis W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.

- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D.W. ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Personel Psychology*. 48, 775-802.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *Personnel Psychology*, 59, 484-487.
- Okay, A. (2005). *Kurum Kimliği*, 6. Baskı, MediaCat Yayınları.
- Okay, A. (2013). *Kurum kimliği*. Derin Yayınları.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*. Der Yayınları.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 3753.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Özan, M. B., & Şener, G. (2013). Determination of perception level of primary school teachers on organizational identity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (93), 1131-1137.
- Özer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi. *EYFOR-III Eğitim Yönetimi Forumu, Nevşehir Üniversitesi*
- Özer, S. (2009). *Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir İli Örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdora Akşak E., & Duman Atakan Ş. (2014). Türkiye'de Telekomünikasyon Sektöründe İnternet Üzerinden Örgütsel Kimlik İnşasında Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Rolü. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (38), 132- 147.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(1), 93-112.
- Özdemir, H. Ö., & İsmailçebi, Y. Z. (2020). Örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işten ayrılma niyetinin rolünün yapısal eşitlik modeli ile analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 261-274.
- Özgözü, S. (2016). Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (2), 581-596.

- Özteber, E. (2021). *Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: tekstil ve kimya sektörlerinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Şişli ilçesi örneği* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Ş. (2020). *Üniversitelerde görev yapan idari personelin örgütsel kimlik ve özyeterlik algıları arasındaki ilişki* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdamar, K. (2011). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-I (Sekizinci baskı)*. Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 93-112.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 180 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı;20*, ss:117-135.
- Özler D. E. ve Ünver E. (2012). Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2): 325-351.
- Özyer, K., & Alıcı, İ. (2015). Duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(1), 69-85.
- Özyurt, E. D. (2010). *The Effect of Working Place On The Between Perception Of Orgazinationnal Justice, Orgazinationnal Support And Orgazinationnal Citizenship Behavior)* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paine, Julie Beth and Organ, Dennis W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 45-59.

- Petersen, W. O. (1997). Principals' values: coming to shared purposes through a values_laden sense of identity. Speeches/meeting report Departmant of secondary education Towson State University
- Peltekoğlu, F. B. (2001). *Halkla İlişkiler Nedir?* Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, Philip M.- MacKenzie, Scott B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31/1, 351-363.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. [Doktora Tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (ocb) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1591-1596.
- Polat, İ., & Yavuz, Y. (2021). Öğretmenlerin Karara Katılmaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 263-281.
- Polatçı S., Cindiloğlu M., (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.3, s.299-318.
- Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T., Boulian P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Reichers A.E., (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, Vol.10/3, 465-476.

- Riketta, M., & Dick, R. Van. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510.
- Rousseau, V., Aubé, C. (2010). İşyerinde Sosyal Destek ve Örgüte Duygusal Bağlılık: İş Kaynağı Yeterliliği ve Ortam Koşullarının Düzenleyici Etkisi. *Sosyal Psikoloji Dergisi*, 150 (4), 321–340.
- Runhaar, P., Konermann, J., & Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader–member exchange. *Teaching and teacher education*, 30, 99-108.
- Sabuncuoğlu Z. (2004). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. Alfa Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Yayınevi.
- Sarier, Y., Uysal, Ş. ve Çilek, A. (2019). Türkiye'de Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 183-202.
- Salancik, G.R. (1977). Commitment is too easy. *Organizational Dynamics*, Vol. 6(1), 62-80.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık* [Yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Salihoğlu G. H. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişki (çorum ilinde hastane çalışanlarına anket uygulaması), *Sosyal ve Beşeri Bilimler Bergisi*, Cilt 5, No:1.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma (3. Baskı)*. Anı yayıncılık.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in administration*. Harper & Row.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25/1, 317-339.
- Scott, C.R., Corman S.R. ve Cheney G. (1998). Development of Structural Model of Identification in the Organization, *Communication Theory*, 8: 3, ss. 298-336.
- Scott, S.G. ve Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to Organizational identity, *Academy of Management Review*, 25: 1, 43-62.
- Schwenk, C.R., (1986). Information, Cognitive Biases, and Commitment to A Course of Action. *Academy of Management Review*, 11, 2, 1986.

- Sıgır, Ü. (2007). An analysis of organizational commitment using Meyer and Allen's typology: A comparative study on public and private sector employees. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2), 261-278.
- Skalen, P. (2004). New publicmanagement reform and theconstruction of organization alidentities. *The International Journal of PublicSector Management*, 17(3), 251-263.
- Smith, C. H., Organ, D.W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behaviour. *Journal Of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Steers, R., (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, (22), s.46-56.
- Somech, A. and Bogler, R. (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38 (4), 555-577.
- Somech, A., and Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (3): 281–298.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.
- Sökmen, A. , Benk, O. & Gayaker, S. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 415-429.
- Sönmez, E., & Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(4), 2117-2141.
- Süreyya, E. C. E., & Gültekin, S. (2018). Yönetici Desteği Ve Örgütsel Bağlılık: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (66), 82-93.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159(2), 21-35.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği)* [Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi* [Doktora tezi]. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Şanlı, Ö. & Arabacı, İ. B. (2016). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Education Sciences (NWSAES)*, 11(3), 126-152.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- Şeşen, H. & Basım, N. H. (2012). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology*, 32(4), 475-491.
- Tajfel, H. (1978). Differentiation between Social Groups. Study In Social Psychology of Intergroup Relations. London: Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner J.C. (1985). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. The Psychology of Intergroup Relations içinde Der: Worchel, S.ve Austin, W.G.2, 7-24, Chicago: Nelson Hall.
- Taştan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*. 33 (150), 87-96.
- Taşdan, M. (2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, Cilt 40, Sayı: 180, 327-342.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18).
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Çev. Ed. Mustafa Baloğlu). Nobel Akademik Yayıncılık
- Tekin, S. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, E., & Birincioğlu, N. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. (19), 171-196.
- Tecimen, M. (2013). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tecimen, M., & Öztürk, A. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Social sciences studies journal (sssjournal)*, Vol:3, Issue:11, ss.1567-1577.
- Terzi, A. R., Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 98-111.

- Turnipseed, D.L. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Personel Ethics. *Journal of Business Research*, 55:1-15.
- Turgut, N. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Tsui, K.T., Cheng, Y.C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. & Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 88-107.
- Topaloğlu, M. vd., (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler açısından Analizi. *Kamu İş*, C.9, sayı:4
- Tuncer Uçar, H., & Köylü, M. (2022). İmam Hatip Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Talim*, 6(2), 147-167.
- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişikisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Türk Dil Kurumu, (TDK), *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Erişim tarihi: 01 Ekim 2021.
- Tüzün, İ. Kalemci. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma*. [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzün, İ. K. & Çağlar İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, Vol: 9, Nu:2, ss. 1-13.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi* [Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 8(4), 776-789.
- Uzunpınar, H. (2019). *İlkokul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

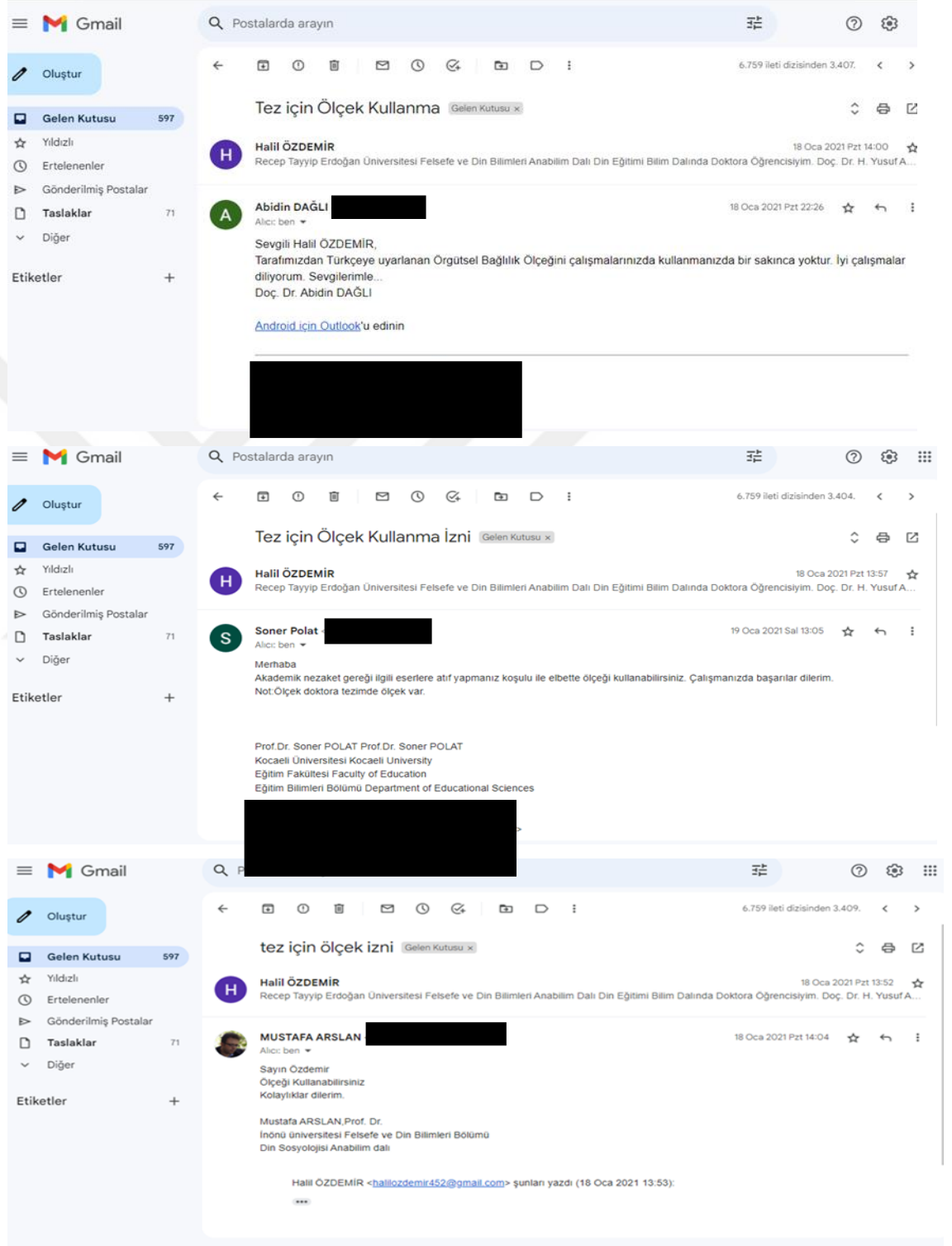
- Uslu, B., & Balcı, E. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 461-489.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Uğurlu, C. T. & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41: 434-448
- Uğurlu, C. T. & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1).
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık* [Yüksek lisans tezi]. Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R.M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition. *Measurement and Validation. Academy of Management Journal*, 37(4), 765 – 802.
- Van Dick, R., Wagner U.Stellmacher J., vd., (2005). Category Salience and Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 273-285.
- Van Dick, R. V., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283–301.
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification on Job Satisfaction and Extra-Role Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 72: 388–399.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., and Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 457- 477.
- Van Tonder, C. L. (2004). Below-the surface and powerful: the emerging notion of organization identity. *Organizational Development Journal*, 22 (2), 68-78.
- Varlı, Hanifi. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler* [Yüksek lisans tezi]. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, ss.401-410.

- Wasti, S. A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yaşar, T. (2021). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki: kadın öğretmenler üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Yıldız teknik üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması* [Yüksek lisans tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın A., İplik F.N., (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki ilişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.14, Sayı:1, s.395-409.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal bilimler enstitüsü.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları* [Yüksek lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaykırın, Z. (2020). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yay.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1-16.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International (AJESI)*, 2 (2), 1-14.
- Yılmaz, G. (2019). Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y., & Yıldırım, H. (2015). Türkiye’deki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Eğitim ve Bilim*, Cilt 40, Sayı 178, 285-304

- Yıldız, G., (2017). *Örgüt Kültürün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorulmaz, A. & Çelik, S. (2016). İlkokulda öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yörük, S., & Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 7(3).
- Yörgüç, P. (2016). *Örgütsel Kimlik-Kolektif Bellek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yulianti, P. (2014). Building organizational citizenship behavior with creative organizational climate support: A conceptual framework in higher education. *Educational Research*, 5 (3), 98-106.
- Yücel, Z. (2021). *Alçak gönüllülük ve dindarlık ilişkisi üzerine nitel bir araştırma* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yücel C., Samancı, Kalaycı G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), ss.113- 132.
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.

EKLER

Ek-1. Ölçme araçlarının izinleri



Ek-2. MEB araştırma uygulama izinleri



T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Din Öğretimi Genel Müdürlüğü

Sayı : E-98029973-605.01-20427204
Konu : Halil ÖZDEMİR'in
Araştırma İzni Hakkında

10.02.2021

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 22.01.2021 tarihli ve 302.08-77 sayılı yazısı.
b) Milli Eğitim Bakanlığı'nın 21.01.2020 tarihli ve 1563890 sayılı Araştırma Uygulama İzinleri 2020/2 Nolu Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı doktora programı öğrencilerinden Halil ÖZDEMİR'in, "Öğretmen Algılarına Göre Anadolu İmam Hatip Liselerinde Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu doktora tezi araştırma önerisi incelenmiş olup, ilgi (b) Genelge doğrultusunda söz konusu araştırmanın yapılması Genel Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Nazif YILMAZ
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Vaeik Mah. Fırat Bkls Cad. C Blok Kat: 3 Ankara
Telefon No : 0312 412 35 53
E-Posta: nazif.yilmaz@meb.gov.tr
Kısa Adres : meb@hatip.kap.tr
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.meb.gov.tr/meb-olgu>
İlgi İle: Zeynep-OLGUN
Unvan : Öğretmen
İmza Adresi : Faka:
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.meb.gov.tr> adresinden Be5C-3C72-576e-88b9-7c95 kodu ile teyit edilebilir.

Ek- 3. Anket formu

Sıranın Katılımcısı: Bu çalışmanın amacı, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı bünyesinde yürütülmekte olan "Öğretmen Algılarına göre Anadolu İmam Hatip Liselerinde Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışması için veri toplamaktır. Veri toplama sürecinde elde edilecek bilgiler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. (Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız). Doç. Dr. H. Yusuf ACUNER Öğretim Üyesi acuner@hotmail.com Hüseyin ÖZDEMİR Doktora Öğrencisi huliozdemir45@gmail.com						
1. Cinsiyet	Kadın ()	Erkek ()				
2. Branşınız:	Kültür dersli ()	Meslek Dersleri ()				
3. Mezun olduğunuz Lise Türü:	İmam Hatip Lisesi ()	Diğer ()				
4. İHL'de toplam Çalışma Süreniz:	1-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	16-20 yıl ()	21 yıl ve üstü ()	
5. Çalıştığınız Okul Türü:	Anadolu İmam Hatip Lisesi ()	Proje Anadolu İmam Hatip Lisesi ()				
Sıra	İMAM HATİP OKULLARI ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu okula işler tersine gitmeye başlarsa huzursuzluk hissedirim.					
2	Kendimi bu okulun bir bireyi olarak düşünmekteyim.					
3	Bu okulun başarısı benim başarımdır.					
4	Bu okul eleştirildiğinde kendimi kötü hissedirim.					
5	Bu okulla aramda güçlü bir bağ hissedirim.					
6	Bu okulla aramda herhangi bir duygusal bağ yoktur.					
7	Bu okul, kişisel inançlarımı yaşamam için engel değildir.					
8	Bu okulun genel amaçlarını benimserim.					
9	Bu okulun değerleri benim için önemlidir.					
10	Bu okulun misyonunu benimserim.					
11	Kişisel değerlerimle, bu okulun kültürü arasında zıtlık vardır.					
12	Bu okula yönetici-öğretmen iletişimi diğer okullardan daha iyidir.					
13	Bu okula öğretmen-öğrenci iletişimi diğer okullardan daha iyidir.					
14	Bu okuldaki insan ilişkileri diğer okullardan olumlu yönde farklıdır.					
15	Bu okula çalışanlar arası ilişkiler sorumludur.					
16	Bu okula diğer okullardan daha jeffaf bir iletişim vardır.					
17	Bu okula kurum-veli iletişimi diğer okullardan daha iyidir.					
18	Bu okul saygıdeğer bir okuldur.					
19	Başkalarının bu okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.					
20	Başka insanlar da çalıştığım okula saygı gösterirler					
21	Bu okulun özel günleri vardır.					
22	Bu okula çalışmak isteyen birçok öğretmen olduğunu düşünüyorum.					
23	Bu okula çalışmak ayrıcalık demektir.					
24	Bu okulun tabelasını ne zaman görsem heyecanlanırım.					
Sıra	ÖRGÜTSEL BAĞLIĞI ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu okula geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3	Okulumla karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4	Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5	Bu okula kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şu anda bu okula çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					

Sıra		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
8	Okulmdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9	Şu anda okulmdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu okula çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14	Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Okulmdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.					
16	Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18	Bu okula çok şey borçluyum.					
Sıra	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ					
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.					
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen yada geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3	Öğretmen arkadaşlarımla sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.					
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardım ederim.					
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımla fikirlerimi alırım.					
6	Öğretmen arkadaşlarımla haklarını korumaya özen gösteririm.					
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.					
8	İşimle ilgili önemli adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm					
9	Okula zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.					
10	Okulmdaki küçük sorunları büyütebilirim.					
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.					
12	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.					
13	İşime zamanında gelirim.					
14	Teneffüs aralarını asla uzatmam.					
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyanırım.					
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımla bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.					
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.					
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.					
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım.					

Ek- 4. Yarı Yapılanırılımlı görüşme formu

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU SORULARI

Sayın Katılımcı; Bu çalışmanın amacı, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilimdalı bünyesinde yürütölmekte olan “Öğretmen Algılarına göre Anadolu İmam Hatip Liselerinde Örgütsel kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlıklı doktora tez çalışması için veri toplamaktır. Veri toplama sürecinde elde edilecek bilgiler bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. H. Yusuf ACUNER

Halil ÖZDEMİR

Öğretim Üyesi

Doktora Öğrencisi

1.Cinsiyet: 2.Branşınız: 3.Mezun olduğunuz lise türü:

4.İHL 'de toplam çalışma süreniz: 5.Çalıştığınız okul türü:

a)Örgütsel Kimlik Algıları

1) Okulunuzun amaç ve değerleri hakkında neler düşünüyorsunuz? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

2) Kendinizi bu okulun bir bireyi olarak görme hususunda neler düşünüyorsunuz? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

3) Okulunuzun imajına yönelik düşünceleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

4) Okulunuzdaki idareci- öğretmen- öğrenci iletişimini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

c)Örgütsel Bağlılık Algıları

1) Okulunuza duyduğunuz aidiyete ilişkin görüşleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

2) Okulunuzdaki çalışma ortamına ilişkin görüşleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

3) Çalıştığınız okulun size sağladığı olanaklar(imkânlar) konusunda görüşleriniz nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizin nedenlerini açıklayabilir misiniz?

d)Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

1) Okul ortamında öğretmenlerle yardımlaşma ve dayanışma konusunda kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin üzerinde etkili olan faktörler nelerdir?

2) İşe devamlılık, dakiklık ve verimli çalışma konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin sebeplerini açıklayabilir misiniz?

3) Okulunuzda yaşanan sorunlara karşı yaklaşımınızı(tutumunuzu) nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin sebeplerini açıklayabilir misiniz?

4) Okulda yapılan toplantı, kurul ve okul dışı etkinliklere katılım konularında kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konudaki düşüncelerinizin sebeplerini açıklayabilir misiniz?

ETİK KURUL KARARI



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU**

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 12/01/2021

Toplantı K. Sayısı : 2021/197

Doktora Öğrencisi Halil ÖZDEMİR “Öğretmen Algılarına Göre Anadolu İmam Hatip Liseleri’nde Örgütsel Kimlik, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR

Başkan
